

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Martina Staňková

Rovné odměňování

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 26. 4. 2023

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 138.322 znaků včetně mezer.

V Praze dne 26. 4. 2023

Martina Staňková

Na tomto místě bych ráda poděkovala JUDr. Jakobovi Tomšejovi, Ph.D. za odborné vedení, za vstřícný přístup a jeho cenné rady, kterými přispěl k vytvoření této práce. Zároveň velmi děkuji svým rodičům, babičce a přátelům za jejich dlouhotrvající podporu po celou dobu studia a pochopení v náročnějších chvílích.

Obsah

SEZNAM ZKRATEK	9
ÚVOD	11
1. ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ	14
1.1 DEFINICE POJMU ODMĚŇOVÁNÍ	15
1.2 FUNKCE MZDY	16
1.3 MZDA	19
1.4 PLAT.....	23
1.5 ODMĚNA Z DOHODY.....	25
2. ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ A JEHO MEZINÁRODNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA.....	26
2.1 VŠEOBECNÁ DEKLARACE LIDSKÝCH PRÁV	27
2.2 ÚMLUVA MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE.....	28
2.3 MEZINÁRODNÍ PAKT O HOSPODÁŘSKÝCH, SOCIÁLNÍCH A KULTURNÍCH PRÁVECH	29
2.4 PRÁVNÍ ÚPRAVA ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ V EVROPSKÉ UNII.....	30
3. PRÁVNÍ ÚPRAVA ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICE	32
3.1 ZÁKONÍK PRÁCE	33
3.2 ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON	35
3.3 JUDIKATURA V RÁMCI ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ.....	38
4. NEROVNOST PŘI ODMĚŇOVÁNÍ SE ZAMĚŘENÍM NA GENDER.....	41
4.1 POJMY GENDER A GENDEROVÁ ROVNOST.....	42
4.2 GENDER PAY GAP	43
4.3 GENDEROVÁ NEROVNOST V ODMĚŇOVÁNÍ.....	44
4.4 PŘÍČINY ROZDÍLŮ V ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ	45
5. ŘEŠENÍ NEROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ	49
5.1 STRATEGIE PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ NA OBDOBÍ 2020-2025.....	49
5.2 TRANSPARENTNOST V OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ.....	51
5.3 SMĚRNICE O TRANSPARENTNOSTI ODMĚŇOVÁNÍ	54
5.4 AKČNÍ PLÁN ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ 2023–2026	56
5.5 SOUDNÍ OBRANA	57
5.5.1 Veřejný ochránce práv	59
ZÁVĚR	61

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	65
ABSTRAKT	71
ABSTRACT	72

Seznam zkratek

akční plán	Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023-2026 vlády České republiky
AZ, antidiskriminační zákon	Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
ČR	Česká republika
ČSÚ	Česká statistický úřad
eurozóna	Eurozóna je unie 20 států, kteří jsou současně členskými státy Evropské unie, kteří mají euro jako své jediné zákonné platidlo a měnu
EU	Evropská unie
GDPR	Obecné nařízení o ochraně osobních údajů
GPG	Gender pay gap
komise	Komise Evropské unie
LZPS	Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod
MOP	Mezinárodní organizace práce
nařízení o katalogu prací	Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., nařízení vlády o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů

nařízení o platových poměrech zaměstnanců	Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., Nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě
nařízení vlády o minimálně mzdě	Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
směrnice o transparentnosti odměňování	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 prosazován
strategie	Strategie EU pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025
ZP, zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Úvod

Jsou zaměstnanci odměňováni rovně a spravedlivě, nebo spíše nalezneme v odměňování rozdíly, a proč takové rozdíly existují? Tyto otázky si pokládá společnost už dlouhodobě, a přitom jsou stále otázkami nevyřešenými. Při rozdělení pojmu rovného odměňování na dva obecné výrazy, rovnost a odměna, možná dojdeme k pochopení, proč tyto otázky nelze jednoduše vyřešit.

Pojem rovnost je společnosti znám už od středověku. Rovnost se dá definovat jako princip, na základě kterého by se se stejnými lidmi, věcmi mělo zacházet shodně. Jedná se o stěžejní pojem pro celou společnost, zejména pro demokratické státy. Naopak u totalitních režimů můžeme o pojmu rovnost mluvit jen stěží. V rámci České republiky se rovností zabývá již LZPS, která rovnost v důstojnosti a právech přiznává všem lidem. Specifické rovnosti pro určité situace jsou pak stanoveny běžnými zákony. V rámci předkládané práce se budu zabývat rovností, či spíše nerovností v rámci pracovního práva a zejména při odměňování.

Pod pojmy odměna nebo odměňování si každý člověk umí představit jejich význam. Pokud posuzujeme význam odměny úplně od nejobecnější formy, může být odměna chápána jako prostředek, jenž člověk dostane od jiného za správně vykonanou činnost. Dá se říct, že z tohoto významu můžeme vycházet i pro odbornější pojetí. Když se řekne pojem odměna, může se nám vybavit odměna pro děti, jako pochvala za to, co správně udělaly, tak i pracovní odměna, či odměna podle občanského zákoníku za určitou funkci ve společnosti. Převážně je odměna prostředek, který člověk dostane za vykonanou práci, kterou si s jiným ujednal a byl povinen pro jiného vykonat.

Na motiv předkládané práce mě přivedl rozhovor s kolegou na téma rozdílného odměňování u žen a mužů. Při diskusi kolega argumentoval, že rozdíly v odměňování nejsou, že neexistují srovnatelné pozice či neexistují uchazeči o zaměstnávání se stejnými zkušenostmi. Na otázku, zda by si do pracovního poměru vybral při pracovním pohovoru ženu nebo muže v případě, že by měli stejné zkušenosti a stejné vzdělání, odpověděl, že by si vybral muže, jelikož u ženy je riziko, že otěhotní a následně bude pečovat o dítě. Tyto názory se mi jako ženě nelíbily, ještě za předpokladu, že nerovnost v odměňování je celosvětově známým problémem. Snažila jsem se kolegovi předestříť, jaké problémy ve společnosti v rámci odměňování existovaly a existují, jaké kroky již EU podnikla, a že ani v České republice nám toto téma není neznámé.

I přesto, že jsem si myslela, že nerovnost v odměňování je dobře známým celosvětovým problémem, přesvědčila jsem se, že tomu tak není a považuji za nutné tento problém podrobně zkoumat. Jsem si vědoma toho, že se jedná o důležité téma, kterým bych se chtěla i do budoucna zabývat. Cílem diplomové práce je podrobně prozkoumat právní úpravy rovného odměňování, ať už světové či vnitrostátní, zároveň se pokusím odpovědět na otázku, zda jsou tyto právní předpisy dostačující. Cílem je také zjistit, jak velká je nerovnost v rámci odměňování. Dále bych chtěla zjistit příčiny nerovného odměňování, odkud vycházejí a s jakými problémy se lidé v rámci nerovného odměňování potýkají. Pokusím se též nalézt určitá řešení nápravy nerovného odměňování.

Celá předkládaná práce je rozdělena do 5 kapitol, přičemž jednotlivé kapitoly budou následně ještě rozděleny do jednotlivých podkapitol. V úvodní kapitole se budu podrobně věnovat odměňování zaměstnanců, od vysvětlení pojmu odměna či odměňování, jak jsou tyto pojmy upraveny v našem právním řádu, od právních předpisů nejvyšší právní síly po běžné zákony. Následně budou v úvodní kapitole představeny základní funkce mzdy, které považuji za stěžejní pro pochopení odměny v pracovním právu, jaký význam má pro zaměstnance, ale současně i jaký má význam pro zaměstnavatele, či jak odměna působí i na jiné osoby. V posledních třech podkapitolách úvodní kapitoly budou porovnány a uvedeny rozdíly mezi pojmy mzda, plat a odměna z dohody. U každé podkapitoly bude předestřena podstata jednotlivého pojmu, jakým právním předpisem jsou pojmy upraveny, z jakých částí se pojmy skládají, a v jakém sektoru se s nimi setkáme.

V druhé kapitole se zaměřím na princip rovného odměňování, kdy v úvodu kapitoly bude princip vysvětlen, následně budou uvedeny další zásady, které se s tímto principem úzce pojí. Považuji za důležité obecné zásady vysvětlit a objasnit jejich podstatu, jelikož právě na nich je postaven zákoník práce, a právě tyto obecné zásady rozvíjejí zásady specifitější. Následně budou v druhé kapitole popsány mezinárodní dokumenty, které se rovným odměňováním zabývají, také bude okrajově představena MOP, jakož to světová organizace, která se na pracovní právo a obecně na práci specializuje. Závěrem kapitoly bude podrobně popsána právní úprava Evropské unie, která se tímto tématem zabývá již od svého vzniku a každým rokem se snaží o nápravu nerovnosti odměňování.

Ve třetí kapitole bude spojena teoretická i praktická část úpravy rovného odměňování. Úvodem kapitoly bude uvedeno, od kdy nám je princip spravedlivé odměny znám, a v jaké míře se jím zabývá LZPS. Poté bude následovat důkladný rozbor zákoníku práce, jakožto

stěžejního právního předpisu pro odměňování. Vedle toho bude představen antidiskriminační zákon, který je speciálním zákonem vůči zákoníku práce, dále jak antidiskriminační zákon definuje jednotlivé zásady, a na jaké oblasti se zaměřuje. V této kapitole bude také poukázáno na vztah antidiskriminačního zákona a zákoníku práce při diskriminaci. Závěrem kapitoly budou popsány soudní rozhodnutí na téma rovného odměňování, kterých není v současné době mnoho, ale budou uvedeny ty nejdůležitější a klíčové pro budoucí vývoj tohoto tématu.

Ve čtvrté kapitole se budu zabývat pojmem gender a genderová nerovnost, což je pro pochopení nerovného odměňování na základě pohlaví důležité. Následně bude vysvětlen pojem GPG, čeho je ukazatelem, jak se počítá a co z něj lze vyčíst. V další podkapitole bude poukázáno na genderovou nerovnost v rámci odměňování, kdy bude tento problém vztažen celkově na Evropskou unii, na Českou republiku a na vybrané státy. Nakonec této kapitoly budou znázorněny nejčastější příčiny rozdílů v odměňování mužů a žen.

V poslední kapitole předkládané práce budou představeny návrhy řešení nerovného odměňování, jelikož mimo právních předpisů existují i jiné instituty. V první podkapitole bude uvedena strategie EU, jež má napomáhat při narovnání problému nerovnosti mužů a žen v určitém časovém období, kdy má být dosaženo vytčených cílů. Na to navazuje téma, po kterém je voláno společností již dlouhodobě, a to je transparentnost v rámci odměňování, přičemž bude poukázáno na prvky, kterými by se transparentnosti mohlo dosáhnout. Okrajově bude uvedena nová směrnice o transparentnosti odměňování, přičemž se jedná o velmi aktuální téma, které ještě není veřejnosti v bližších podrobnostech představeno. V závěru práce se budu zabývat instituty na české úrovni. V předposlední podkapitole bude uveden akční plán vlády ČR, který přivádí nová doporučení pro tuto oblast na území České republiky. Poslední podkapitola se bude zabývat soudní obranou v rámci nerovného odměňování, hlavně její využitelností a též využití institutu veřejného ochránce práv.

1. Odměňování zaměstnanců

V prvé řadě, než se začneme zabývat definicí pojmů odměna či odměna v pracovních vztazích, je nutné si vysvětlit, za jakou činnost může zaměstnanec nárok na odměnu vzniknout. Jedná se o činnost, kterou vykonává zaměstnanec pro zaměstnavatele v pracovním vztahu, této činnosti se odborně říká závislá práce a s tímto pojmem pracuje i zákoník práce. Vysvětlení pojmu závislá práce je nutné z počátku této kapitoly, jelikož se závislou prací se náš stěžejní pojem odměňování úzce pojí, jak bude ukázáno níže.

Závislá práce je definována ustanovením § 2 odst. 1 ZP takto: *„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně“*. Dále zákoník práce uvádí v ustanovení § 2 odst. 2 ZP, že *„Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě“*. Z výkladu celého ustanovení § 2 ZP lze usuzovat, že cílem fyzické osoby, tedy uchazeče o zaměstnání, který se chce stát stranou pracovní vztahu, je získat závislou práci od zaměstnavatele, uzavřít s ním pracovněprávní vztah a následně pro zaměstnavatele vykonávat práci za odměnu, jako prostředky pro své živobytí.¹

Z výše uvedeného vyplývá, že oba odstavce § 2 ZP spolu úzce souvisí, takováto na vázanost vychází již z předchozí právní úpravy účinné do roku 2011, kdy byla definice závislé práce a odměna za závislou práci uvedena v jednom odstavci, a to konkrétně v předchozím znění § 2 odst. 4 ZP, kde bylo stanoveno: *„Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost“*. V roce 2012 došlo k úpravě znění zákona do současné podoby, která je uvedena v zákoníku práce v uvedených dvou odstavcích.

Jednoduše se dá tedy vyjádřit, že za závislou práci, která je vykonávána zaměstnancem pro zaměstnavatele podle definičních znaků, které jsou stanoveny zákonem, musí náležet patřičná odměna, což je stěžejní pojem pro tuto celou kapitolu.

¹ BĚLINA, M. PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplnění a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s.230.

1.1 Definice pojmu odměňování

Nejobecněji lze odměnu chápat v pracovním právu, konkrétněji v pracovněprávním vztahu jako náhrada za vykonanou práci, kde je vztah dvou osob, přičemž jedna osoba práci zadává (zaměstnavatel) a druhá strana vztahu práci vykonává (zaměstnanec) a za takto vykonanou práci náleží odměna.²

Na nejvyšší úrovni právního řádu České republiky, tedy v ústavním právu, je pojem odměna v pracovněprávních vztazích stanoven velice široce a vychází ze slovesa odměňovat. LZPS mluví o odměně v článku 28, který je nazvaný „Odměna za práci“ a stanovuje: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon“. K široce definovanému pojmu odměna je nutné zmínit, že tento termín v sobě obsahuje další pojmy, které potřebují samostatnou definici či bližší specifikaci, co si pod dalším institutem představit. Za nejvýznamnější, často využívané pojmy lze zařadit plat, mzdu, odměnu za pracovní pohotovost, náhradní mzdu a odstupné. Za méně časté pojmy, které v sobě odměna zahrnuje, lze považovat odměnu za vykonanou práci mimo pracovní poměr, pracovní či životní jubileum i odměnu při zvláštním způsobu odměňování. Zde se jedná například o odměny tlumočnicků a znalců.³

Jak je již výše předestřeno, existuje několik základních pojmů, ze kterých teorie vychází, předně se jedná o pojmy plat, mzda a odměna. Zcela nejčastějším a nejvíce používaným pojmem je mzda, a to především proto, že je obecným pojmem k odměňování za práci, dále také proto, že od pojmu mzda se odvozují další pojmy, jako jsou mzdové náklady nebo mzdové nároky. Často, ale bývá pojem mzda svévolně zaměňován s ostatními pojmy odměňování, jako je plat či odměna ve smyslu odměny z dohody. V rámci odborné roviny je však nutné rozlišení pojmů zásadně dodržovat, neboť zákoník práce pojí s jednotlivými pojmy rozdílnou právní úpravu, která spočívá například v odlišném režimu poskytování odměny. Nejedná se o rozlišení věcné, jelikož stále se jedná o odměnu za vykonanou práci, ale o rozlišení spočívající v tom, o jaký druh zaměstnavatele se jedná, tedy, od jakého typu zaměstnavatele dostává zaměstnanec za vykonanou práci zaplacené. Z tohoto vyplývá, že již aplikací určitého pojmu mzda, plat nebo odměna ve smyslu odměny z dohody jsou nadefinovány jejich typické znaky.⁴

² HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 204.

³ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 353.

⁴ GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s.483.

Po ústavní úpravě, ve které je zmíněný pouze obecný pojem odměna, jsou právní předpisy na nižší úrovni právního řádu konkrétnější. Zákoník práce od počátku právní úpravy pracuje z výše zmíněnými pojmy, jako je mzda, plat a odměna, které jsou obsahem obecného pojmu odměna nebo odměňování.

Právní úprava odměňování od roku 1992 rozlišuje dvě měsíční odměny pro zaměstnance za vykonanou práci pro zaměstnavatele v pracovním vztahu, a to mzdu a plat. Předmětné rozdělení spočívá v tom, jestli se jedná o odměňování v podnikatelské či nepodnikatelské sféře. S podnikatelskou sférou je spojena mzda a s nepodnikatelskou sférou se pojí plat. Dřívější právní úprava odměňování, ale byla oproti dnešní právní úpravě rozdílná. Od roku 1992 do účinnosti zákoníku práce z roku 2006 existovaly dva zvláštní zákony pro právní úpravu odměňování, a to zákon o platu a zákon o mzdě. Tyto dva zvláštní zákony účinností dnešního zákoníku práce zanikly a vznikla komplexnější právní úprava odměňování, jež je upravena v zákoníku práce. Důležité je, ale zmínit, že zákoník práce rozdělení na mzdu a plat a podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru převzal a rozdělení ponechal, jen je vše upraveno jedním zákonem.⁵

Současnou právní úpravu odměňování nalezneme v části šesté v ustanoveních § 109–150 ZP, která je nazvána jako „*Odměňování za práci, odměny za pracovní pohotovost a srážky z příjmu ze základního pracovního vztahu*“. Obecně lze říct, že odměňování je ovlivňováno soukromoprávní zásadou autonomie smluvní vůle. V užším smyslu jsou však určeny zákoníkem práce základní limity, které stanovují hranice autonomie smluvní vůle, jak v rámci pracovních vztahů, tak konkrétně i v rámci odměňování. Limity jsou upraveny v ustanoveních § 1a, § 4a a dále části šesté ZP. Například v nepodnikatelské sféře je smluvní volnost u platu zcela vyloučena, jelikož platy vychází z veřejných rozpočtů, a proto je nutná jejich regulace a kontrola. V rámci úpravy platu platí, že nemůže být stanoven jinak, než je dáno zákoníku práce nebo předpisy, které jsou vydány k jeho provedení. Jiným způsobem nemůže být stanoveno ani složení platu ani jeho výše.⁶

1.2 Funkce mzdy

Z přiblížení pojmu odměňování je možné usuzovat, že odměňování má několik aspektů. Tato oblast je navíc velmi široká, neboť při odměňování se pojí právní rámec výkonu závislé

⁵ BĚLINA, M. PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplnění a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s.235.

⁶ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 357.

práce s prvky daňovými, účetními a ekonomickými, a na společenské úrovni i s prvky makroekonomickými. Vzhledem k uvedeným propojením a jednotlivým aspektům rozlišuje právní úprava odměňování vedle běžné regulace pracovněprávní vztahů, konkrétně v oblasti odměňování, i několik funkcí. Praxe i teorie označuje tyto funkce jako funkce mzdy nebo funkce odměny za práci v pracovněprávních a dalších vztazích. Mezi tyto funkce patří následující:

- stimulační, jinak také známá jako motivační,
- regulační,
- alimentární, či sociální nebo zabezpečovací,
- kompenzační.

Jen na okraj uvádím, že existuje méně známá funkce mzdy, avšak některými teoriemi zmiňovaná, jedná se o funkce speciální, a to legislativně technickou.⁷

Stimulační či motivační funkce

Může se zdát, že tato funkce je spíše pro zaměstnance, kterého má motivovat k práci, opak je ale pravdou. Motivační či stimulační funkce se vztahuje k oběma subjektům pracovního vztahu, tedy jak k zaměstnavateli, tak k zaměstnanci. Cílem zaměstnavatele je, aby zaměstnanci podávali, co nejlepší a nejkvalitnější výkony, zároveň cílem zaměstnance je, aby za svůj výkon dostal patřičnou odměnu, která je pro něj zadostiučiněním.⁸

Zaměstnavatel používá motivační funkci jako jeden z nástrojů, aby zaměstnance motivoval k výkonu práce, či následně k vyšším nebo lepším výkonům, zároveň náležitá odměna musí být motivací pro zaměstnance k podání kvalitní práce. Zaměstnavatel může stanovit různé prvky, taktiky, či nástroje tak, aby byla zaměstnancem vykonána práce v určité kvalitě a množství, za níž následně zaměstnavatel akceptuje vyplacení mzdy zaměstnanci. Je mnoho takovýchto prvků, patří mezi ně například: dosažené vzdělání, obtížnost práce, výsledek kolektivní práce, složitost práce a pozice nadřízeného, ve které nese odpovědnost za jemu podřízené zaměstnance. Jedním z prvků také může být zvyšování kvalifikace, které

⁷ GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s.486.

⁸ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 354.

může být motivací pro zaměstnance, aby u zaměstnavatele splňoval některé další složky a dostal vyšší odměnu.⁹

Regulační funkce

Jedná se o funkci, která působí především vně pracovního vztahu, jelikož má velký význam jako tržní hodnota práce u předmětného zaměstnavatele, anebo na určitém území. Výše mzdy jednoho podnikatelského subjektu může ovlivnit výši mzdy u konkurence nebo případně v určitém regionu. I zájem občanů o určité povolání je ovlivněn výší mzdy, nepřímo je tím ovlivněn i zájem lidí o určité vzdělání, které je podstatné k určitému povolání, kde je možnost vyššího výdělku oproti jiným povoláním. Možnost výdělku či výše mzdy taktéž regulují nabídku a poptávku na trhu práce a to tím, že se zvyšuje, případně snižuje nabídka a poptávka po některých povoláních. Zároveň transparentnost výše mzdy ovlivňuje zaměstnavatele v tom smyslu, že je omezena jejich smluvní volnost při vyjednávání o mzdách, ať už se stálými zaměstnanci nebo s budoucími zaměstnanci.¹⁰

Vážený význam má regulační funkce i v oblasti nezaměstnanosti, případně zaměstnanosti, jelikož možnost výdělku ovlivňuje jedince v tom, zda se rozhodnou pracovat, či nikoli. Jedná se o rozhodování, zda jim výše mzdy a čas strávený v práci poskytne vyšší finanční obnos, než výše sociálních dávek nebo příspěvek v nezaměstnanosti. Z toho vyplývá, že výše mzdy a následný zájem o práci je též ukazatelem úrovně nezaměstnanosti, s čímž souvisí i další ukazatelé jako je sociální úroveň, politická úroveň nebo úroveň určitého regionu, které jsou celkovým ukazatelem kvality společnosti.¹¹

Alimentační či sociální nebo taktéž zabezpečovací funkce

U této funkce se projevuje důležitý prvek pro zaměstnance, proč vůbec zaměstnanec práci vykonává, a to ten, že zaměstnanec potřebuje zajistit své životní náklady a potřeby. Výdělek a celkově mzda značně ovlivňuje životní úroveň zaměstnance a jeho rodiny. Alimentační funkci obstarává mnoho nástrojů právní úpravy, které by měly zabezpečit odměnu za vykonanou práci. Zejména se jedná o prvky jako je minimální mzda, splatnost mzdy, výplata mzdy, ochrana mzdy při platební neschopnosti zaměstnavatele, nesolventnosti

⁹ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 354.

¹⁰ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 354.

¹¹ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 354.

nebo při jeho bankrotu. Mezi další prvky můžeme také zařadit náhradu mzdy při překážkách v práci a o dovolené.¹²

Kompenzační funkce

Již podle názvu lze usuzovat, že účelem této funkce je něco kompenzovat. První a základní předmět, který má mzda zaměstnance kompenzovat, je čas, který zaměstnanec výkonem práce stráví. Další prvky, které se kompenzují, jsou pracovní prostředí nebo pracovní podmínky při výkonu práce. Kompenzační funkce se projevuje způsoby jako příplatky za práci ve ztíženém prostředí, za práci v noci, za směny, za práci v sobotu a v neděli, nebo mzdové zvýhodnění při práci na odloučeném pracovišti a jiné.¹³

V neposlední řadě je nutné zmínit, že jednotlivé funkce mzdy spolu úzce souvisí a navzájem na sebe působí, to je ostatně patrné z celé právní úpravy odměňování. Příkladem může být situace, kdy zaměstnavatel při stanovení výši mzdy musí myslet na to, že výše mzdy nesmí být nižší než minimální mzda, což je projev alimentární funkce. Následuje zhodnocení, zda zaměstnanec práci vykonává ve zdraví škodlivém prostředí, či nikoliv, nebo zda práci vykonává v noci, v takových případech náleží zaměstnanci příplatek ke mzdě. Zde se tedy jedná o kompenzační funkci. Na vyplacení mzdy musí mít zaměstnavatel finanční prostředky, ty jsou mu zajištěny prostřednictvím zaměstnance, který vykonává pro zaměstnavatele činnost, která zaměstnavateli finanční prostředky na mzdu přinese. Zde se projevuje regulační funkce. Aby mohl zaměstnavatel přijít k nějakým finančním prostředkům, musí stanovit takovou výši mzdy, která zaměstnance motivuje k tomu, aby práci, která je mu nabízena, vůbec vykonával. Z uvedeného je patrné, že zde se jedná o stimulační neboli motivační funkci.¹⁴

1.3 Mzda

V rámci odměňování lze hovořit o mzdě tehdy, kdy se jedná o odměňování zaměstnanců v podnikatelské sféře, ale i zaměstnanců z rozpočtové sféry, přičemž jejich mzdové prostředky neplynou z veřejných rozpočtů. Mzda v sobě obsahuje i nepeněžité plnění neboli naturální mzdu.¹⁵ Zákoník práce mluví o mzdě v ustanovení § 109 odst. 2 takto: „*Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem*

¹² PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 355.

¹³ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 354.

¹⁴ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 355.

¹⁵ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 358.

zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak“. Hned v následujícím odstavci (§109 odst. 3 ZP) jsou odlišeni zaměstnavatelé, kteří vyplácejí svým zaměstnancům plat.

Rozlišují se dva způsoby sjednávání mezd a dva způsoby určování mezd. Mezi způsoby sjednávání mzdy patří její specifikace v pracovní nebo jiné smlouvě a v kolektivní smlouvě. U těchto způsobů jde vždy o dvoustranné právní jednání, kdy se konsenzem obou smluvních stran sjedná výše mzdy v podnikatelské sféře. Mezi způsoby určování mezd patří vnitřní mzdový předpis anebo písemné rozhodnutí zaměstnavatele na základě vnitřního předpisu ve mzdovém výměru. Tyto způsoby stanovení mzdy označujeme jako jednostranné právní jednání, kdy zaměstnavatel rozhodne jednostranným rozhodnutím o výši mzdy v podnikatelské sféře. V ustanovení § 113 odst. 3 ZP je stanoveno: *„Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet“*. V situaci, kdy nemá zaměstnanec sjednanou mzdu, musí zaměstnavatel mzdu projednat s odborovým orgánem, v případě, že u něj existuje. V situaci, kdy je mzda zaměstnanci určována, je zaměstnavatelova povinnost umožnit zaměstnanci nahlédnutí do tohoto předpisu. Se způsoby sjednávání a určování souvisí i jejich změny. Mzdy sjednané nelze měnit bez souhlasu druhé strany, naopak mzdy určované lze změnit jednostranným právním jednáním.¹⁶

Dispoziční pravomoc zaměstnavatele vyplácející mzdu je při určování podmínek odměňování velmi široká. Samotní zaměstnavatelé si však často tuto pravomoc zužují tím, že chtějí zaměstnancům zaručit mzdu dvoustranným právním jednáním. Jde o případy, kdy zaměstnavatel zaměstnanci do pracovní smlouvy konkrétně stanoví výši mzdy, nebo když odkáže v pracovní smlouvě, že výše mzdy bude stanovena na základě mzdového výměru, přičemž učiní konkrétní mzdový výměr nedílnou součástí pracovní smlouvy. Také, když zaměstnavatel určí mzdu podle vnitropodnikového mzdového předpisu a určí konkrétní předpis, například formulací *„vnitropodnikového mzdového předpisu ze dne“*. Na základě uvedeného můžeme vidět, že zaměstnavatel využil možnosti volného jednostranného určení výše mzdy, ale určením konkrétního mzdového výměru, případně vnitropodnikového mzdového předpisu, se vzdal následné možnosti v budoucnu upravit výši mzdy jednostranným projevem. Veřejný ochránce práv v jedné ze svých zpráv o šetření uvedl, že pokud je mzdový výměr nedílnou součástí pracovní smlouvy, i když nebude u smlouvy

¹⁶ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 358.

pevně připojen, je považován za část smlouvy a bude jej možné změnit pouze, pokud s tím budou souhlasit obě strany pracovní smlouvy.¹⁷

Minimální a zaručená mzda

Minimální mzdou se rozumí podle ustanovení § 111 odst. 1 ZP: „*Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle § 3*“. V další části tohoto odstavce je stanoveno, že výše vyplacených mezd, platů a odměn nesmí být nižší než minimální mzda, a to ani tehdy, pokud zaměstnanec vykonal nekvalitní práci. V poslední části uvedeného odstavce jsou vyčteny jednotlivé prvky, které se pro účel minimální mzdy do mzdy nezahrnují, příkladně se jedná o: příplatek za přesčas, příplatek za noční práci, za práci ve svátek, v sobotu a v neděli.¹⁸

Minimální mzda je stanovena nařízením vlády o minimální mzdě. K 1. lednu 2023 činí minimální mzda 17 300,-Kč za měsíc, což je 103,80,-Kč za hodinu. Minimální mzda platí pro všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo v právních vztazích založených na dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy pro dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Nezáleží na tom, zda se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, případně, zda se jedná o souběžné pracovní poměry, jelikož nárok vzniká samostatně u každého pracovního poměru nebo obdobného právního vztahu. U zaměstnavatelů v podnikatelské sféře, kde se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách, platí, že si lze ujednat minimální mzdu vyšší, než je stanovena nařízením vlády o minimální mzdě. U ostatních zaměstnavatelů podnikatelské sféry, kteří neuzavírají kolektivní smlouvu nebo sice kolektivní smlouvu mají uzavřenou, ale nejsou v ní mzdové podmínky upraveny, platí, že vedle minimální mzdy existuje ještě nejnižší úroveň zaručené mzdy.¹⁹

Podle ustanovení § 112 odst. 2 ZP, ve spojení s nařízením vlády o minimální mzdě, se stanovují nejnižší úrovně zaručené mzdy, které jsou odstupňovány podle složitosti, či odpovědnosti práce a namáhavosti práce, přičemž jsou vyjádřeny stupni a podmínkami pro určení nejnižší výše zaručené mzdy. Jak již bylo napsáno výše, zaručená mzda se vztahuje na zaměstnance, kteří nemají sjednanou mzdu v kolektivní smlouvě a také pro zaměstnance rozpočtového sektoru, kterým je vyplácen plat. Nařízení vlády o minimální mzdě stanovuje

¹⁷ HORECKÝ, J. *Dispoziční pravomoc zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 90-92.

¹⁸ PICHR, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 361.

¹⁹ Minimální mzda. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. dne 17. 2. 2023]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>.

8 stupňů prací, které jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, přičemž rozdělení jednotlivých prací do skupin, je přílohou nařízení vlády o minimální mzdě. Již zákoník práce v ustanovení § 112 odst. 2 ZP stanovuje, že první stupeň nejnižší úrovně zaručené mzdy je roven výši minimální mzdy. Stejně tak, jako u minimální mzdy se pro účely stanovení zaručené mzdy, nezapočítává mzda a plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za práci ve ztíženém prostředí, za práci v noci, v sobotu, v neděli, o svátcích, tedy povinné příplatky, které jsou předepsány v zákoníku práce.²⁰

Naturální mzda

Mzda vyplacená v naturální formě může být poskytována zaměstnanci, když o to mají zaměstnanec i zaměstnavatel zájem, jelikož je stanoveno, že mzda má být poskytována v zákonných penězích. Naturální mzdou se rozumí například výrobek nebo služba, kterou zaměstnavatel poskytuje nebo vyrábí. Podmínky pro poskytování naturální mzdy jsou vytyčeny v zákoníku práce, konkrétně v ustanovení § 119, jenž je v souladu s Úmluvou MOP o ochraně mzdy.²¹

Naturální mzda může být vyplácena pouze u zaměstnanců, kteří jsou odměňováni za svou práci mzdou, nikoliv platem. Naturální mzda se na zaměstnance v rozpočtové sféře nevztahuje, což tedy znamená, že naturálním platem zaměstnance v rozpočtové sféře odměňovat nelze. Naturální mzdu si musí zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, stanovit nebo určit před začátkem výkonu práce, za který má být odměněn. Kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis mohou stanovit základní podmínky pro poskytování, ale pro vyplacení naturální mzdy musí být vždy udělen individuální souhlas zaměstnance a zároveň si musí zaměstnanec se zaměstnavatelem ujednat individuální podmínky pro poskytování naturální mzdy. Písemná forma není vyžadována. Naturální mzdou nelze nahradit celou mzdu, vždy musí být alespoň část mzdy vyplacena v penězích. V penězích musí být vždy vyplacená částka alespoň ve výši minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy. Zaměstnavatel se zaměstnancem se mohou dohodnout i na větší části mzdy, která bude vyplacena v penězích.²²

²⁰ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 363

²¹ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 219-220.

²² VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKOVÁ, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 462-463.

Naturální mzda musí být poskytována v takové míře, aby byla úměrná osobním potřebám zaměstnance. Úmluva MOP o ochraně mzdy uvedenou tezi rozvádí a nad rámec osobním potřebám zaměstnance uvádí i přiměřené potřeby a prospěch jeho rodiny. Jako naturální mzda nemohou být poskytovány výrobky ve formě lihovin, škodlivých drog, tabákových výrobků ani návykových látek. Naturální požitok, který zaměstnanci plyne z naturální mzdy, musí být vyjádřen v peněžité formě, jenž bude odpovídat ceně, kterou zaměstnavatel účtuje odběratelům. Dále musí odpovídat obvyklé ceně, přičemž obě tyto varianty jsou určovány na základě pravidel stanových zákoníkem práce nebo právních předpisů, na které zákoník práce odkazuje. Naturální mzda je zahrnuta ve vyměřovacím základě pro výpočet a odvod pojistného na zdravotním a sociálním pojištění.²³

1.4 Plat

Na základě ustanovení § 109 odst. 3 ZP je stanoveno, kteří zaměstnavatelé poskytují za vykonanou práci plat. Jedná o zaměstnavatele:

- Stát,
- Územní samosprávné celky,
- Státní fond,
- Příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,
- Školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona,
- S výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.²⁴

Zjednodušeně můžeme říct, že plat je poskytován od zaměstnavatelů, kteří zcela nebo z velké části hradí svou činnost z veřejných prostředků. Zákoník práce nedává při nakládání s veřejnými prostředky volnost a stanovuje, že plat musí být určen právě podle zákoníků práce a nařízení vlády, jež je vydáno k jeho provedení, dále v mezích kolektivní smlouvy, případně vnitřního předpisu. Podle těchto předpisů musí být určeno i složení a výše platu. Právní úprava o poskytování platu je velmi rigidní, určuje zásadně jednotnost a stejná pravidla pro

²³ VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKOVÁ, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVA, V., BRŮHA, D. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s 464-465.

²⁴ Ustanovení § 103 odst. 3 ZP.

poskytování platu. Tímto právní úprava zaručuje střídme nakládání s veřejnými prostředky na poskytování platu, zároveň se snaží zabezpečit stejné odměňování za stejnou práci na stejné pozici.²⁵

Podle ustanovení § 123 odst. 1 ZP přísluší každému zaměstnanci platový tarif, jenž je stanoven na základě platové třídy, přičemž v každé z nich je platový stupeň. Platový tarif je určen pro týdenní pracovní dobu. V případě, že je pracovní doba kratší, tak se platový tarif přepočte v poměru podle skutečně sjednané pracovní doby ke standardní týdenní pracovní době. Kombinace složitosti, namáhavosti a odpovědnosti za vykonanou práci a míry zkušeností, které jsou zaměstnancem získány v předchozím výkonu práce, je stěžejní pro výši platového tarifu.²⁶

Platová třída

Složitost práce nebo náročnost práce je vyjádřena platovou třídou. Důležitým faktorem u platové třídy je druh práce, který je po zaměstnanci požadován. Příloha k zákoníku práce obsahuje 16 platových tříd, v rámci, kterých jsou uvedeny jejich jednotlivé charakteristiky. V souvislosti s tím je vydáno nařízení vlády o katalogu prací, podle kterého zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy zařazuje. V případě, že není přímo v nařízení o katalogu prací, druh práce uveden, zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy podle porovnatelné práce podle složitosti, namáhavosti a odpovědnosti. Nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců, stanovuje kvalifikační předpoklady vzdělání, které jsou nutné pro výkon práce u předemné platové třídy. V nařízení o platových poměrech zaměstnanců jsou stanoveny předpoklady vzdělání od základního vzdělání až po vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu. Existují výjimky, při kterých může zaměstnavatel zařadit zaměstnance do určité platové třídy, i přesto, že zaměstnanec nedosahuje potřebného vzdělání. Jedná se o dvě podmínky, přičemž jedna z nich musí být splněna. První podmínka je stanovena v ustanovení § 123 odst. 6 písm. e) ZP, druhou podmínku může určit jiný právní předpis, jenž stanoví nižší vzdělání, než je uvedeno v nařízení o platových poměrech zaměstnanců. Další výjimkou pro zařazení zaměstnance do jiné platové třídy, než by podle svého vzdělání patřil, je, pokud zaměstnavatel nemůže obsadit pracovní místo zaměstnancem, jenž má potřebné

²⁵ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 221.

²⁶ 7. Platový tarif. *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. dne 22. 2. 2023]. Dostupné z <https://ppropo.mpsv.cz/xx7platovytarif>.

vzdělání. Tomu může být až na 4 roky, nebo na delší dobu, jestliže prokázal schopnost vykonávat předmětnou práci v rámci předchozí praxe.²⁷

Platový stupeň

Délka praxe a míra zkušeností představuje zařazení do platového stupně. Zařazení zaměstnance do platového stupně se řídí podle ustanovení § 4 nařízení o platových poměrech zaměstnanců. Zaměstnanec je do platového stupně v rámci platové třídy zařazen podle délky dosažené praxe, doby výkonu vojenské základní nebo civilní služby započtené zaměstnavatelem, anebo podle péče o dítě, tzv. započitatelná doba. Zařazení do platového stupně se odvíjí od doby praxe v oboru požadované práce. Jedná se o výkon stejného nebo obdobného zaměření, stejných nebo obdobných znalostí, jež jsou požadovány pro výkon předmětné práce. Doba praxe v oboru se započte v plném rozsahu, přičemž je možné započíst i jinou praxi. U jiné praxe se, ale hodnotí míra, která lze využít pro výkon požadované práce. Nařízení o platových poměrech zaměstnanců v ustanovení § 4 odst. 4 a 5 stanovuje případy, kdy se zaměstnancům do započitatelné doby započte plný rozsah praxe. Jedná se o dobu výkonu vojenské základní služby nebo civilní služby podle zvláštních předpisů pro výkon vojenského základní služby, dále doba skutečného čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené nebo trvalé péče o dítě, přičemž nejvyšší možný zápočet let je 6 roků. Poslední dobou je doba osobní péče o závislou jinou osobu, taktéž nejvyšší možnou započtenou dobou je 6 let.²⁸

Po představení úpravy platu a mzdy lze konstatovat, že zaměstnavatel vyplácející mzdu má širokou pravomoc v oblasti odměňování oproti zaměstnavatelům, kteří vyplácejí plat. Jak je uvedeno výše, úprava platu je daleko komplexnější a má jasně daná pravidla, od kterých se nesmí zaměstnavatelé odchýlit. Na rozdíl od mzdy, kdy je úprava užší a dává více prostoru zaměstnavateli si určit, jak bude zaměstnance odměňovat.

1.5 Odměna z dohody

Okrajově je třeba uvést i odměnu z dohody, jelikož se taktéž jedná o zadostiučinění za určitou vykonanou práci. Zákoník práce ji definuje v ustanovení § 109 odst. 5 jako „*Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody*“

²⁷ 5. Platová třída. *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. dne 22. 2. 2023]. Dostupné z <https://ppropo.mpsv.cz/XX5Platovatrida>.

²⁸ 6. Platový stupeň. *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. dne 22. 2. 2023]. Dostupné z <https://ppropo.mpsv.cz/xx6platovystupen>.

o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (§ 74 až 77)“. Zejména se jedná o odměnu za vykonanou práci v rámci dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Výše odměny se vždy sjednává, jak v dohodě o provedení práce, tak v dohodě o pracovní činnosti, u kterých je dle zákoníku práce nutná písmenná forma. Právní úprava zde nechává smluvní volnost, zároveň zde, ale není poskytována taková míra ochrany, jako je u platu a mzdy. I přes menší míru ochrany si není možné sjednat nižší částku odměny, než je příslušná sazba minimální mzdy, taktéž musí být dodržován princip rovnosti v odměňování. O odměně z dohody lze říct, že se jedná spíše o doplněk při zajišťování základních životních potřeb zaměstnance.²⁹

2. Rovné odměňování a jeho mezinárodní právní úprava

Princip rovného odměňování vychází ze dvou základních pojmů, a to je zákaz diskriminace a zásada rovného zacházení. Tyto dvě zásady by měly jednoznačně dodržovat všechny vyspělé společnosti světa. Jejich důležitost odvozujeme od toho, že ustanovení právních předpisů, které tyto zásady zakotvují a dále rozšiřují, jsou jak v mezinárodním právu, evropském právu, tak je nalezneme i v našem právním řádu. Jak bude uvedeno níže, zákonodárci na mezinárodní, či evropské úrovni, a i čeští zákonodárci, kladou na tyto zásady velký důraz, což ostatně poznáme z toho, že jsou uvedeny již v aktech, které mají tu nejvyšší právní sílu.³⁰

Obecně zásada rovného zacházení znamená, že zaměstnavatel má povinnost zajistit všem zaměstnancům rovné zacházení. Často se o zásadě rovného zacházení mluví jako o pozitivním vyjádření zákazu diskriminace. Zásada rovného zacházení by měla být dodržována v přístupu k zaměstnání, při výkonu zaměstnání a také při stanovení pracovních podmínek.³¹ Taktéž by měla být zásada rovného zacházení dodržována i při odměňování. Tato obecná zásada rovného zacházení rozvádí další konkrétnější zásady, které by měly být při odměňování též dodržovány. Jedná se například o zásadu spravedlivé odměny. Zakotvení právní úpravy zásady rovného zacházení při odměňování je podrobně uvedeno níže v podkapitole o zákoníku práce.

²⁹ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 228.

³⁰ HORŇÁK, L. *Rovné zacházení v oblasti odměňování za práci se srovnáním polské právní úprav*. In: Dny práva 2012. Brno: Masarykova univerzita, 2013. [online]. [cit. dne 24. 2. 2023]. Dostupné z https://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2012/files/Antidiskriminacizakon/HornakLukas.pdf.

³¹ ŠTANGOVÁ V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 47-48.

Diskriminace se definuje jako znevýhodnění, vyloučení, rozlišování nebo omezování určitého člověka či nějaké skupiny na základě diskriminačního důvodu. Mezi typické diskriminační důvody patří barva pleti, pohlaví, jazyk, rasa, věk, sexuální orientace, sociální původ či majetkové poměry nebo náklonost k určité politické straně. Diskriminační jednání je takové jednání, při kterém je jednotlivci či určité skupině snižována důstojnost na základě diskriminačního důvodu, přičemž jsou znevýhodňováni či omezováni oproti jiným. Každá společnost, která je postavena na demokracii a na rovnosti, by měla diskriminačnímu jednání zabránit a bojovat pro rovnost lidí.³² Diskriminaci rozlišujeme na diskriminaci pozitivní a negativní, kterou je možné ještě dělit na diskriminaci nepřímou a přímou.

Zásada spravedlivé odměny je úzce spojena se zásadou rovného postavení v oblasti odměňování za práci. Spravedlivá odměna je ovlivněna mnoha faktory, které jsou sociální, ekonomické či psychologické. Pojem spravedlivá odměna je pojmem relativním, nikoliv pojmem absolutním. Spravedlivé odměny, vyjma základního nastavení zákazu diskriminace, můžeme dosáhnout pomocí mzdových systémů a forem. Právě při tvorbě mzdového systému by měli brát zaměstnavatelé zřetel na tuto zásadu, ze které vyplývá právo zaměstnance na spravedlivou odměnu bez ohledu, zda u zaměstnavatele pobírá mzdu, plat nebo odměnu z dohody. Zásada spravedlivé odměny bývá v praxi často porušována, což má negativní vliv na motivaci zaměstnanců, a to se následně odráží v jejich výkonnosti a následně v ekonomické situaci zaměstnavatele. Rozsah této zásady je velice široký, jelikož zajišťuje dodržování ochranné funkce pracovního práva, zároveň také funkce mzdy kompenzační a motivační.³³

2.1 Všeobecná deklaráce lidských práv

Právo na spravedlivou odměnu a stejně, tak princip rovného odměňování za stejnou práci je veřejnosti znám již od roku 1948, kdy oba tyto principy zakotvila Všeobecná deklaráce lidských práv, jež byla schválena Valným shromážděním Organizace spojených národů.³⁴ V čl. 23 odst. 2 Všeobecná deklaráce lidských práv stanovila „*Každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci.*“, dále bylo v odst. 3 konstatováno „*Každý pracující má právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby*

³² ŠTANGOVÁ V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 47.

³³ HORŇÁK, L. *Rovné zacházení v oblasti odměňování za práci se srovnáním polské právní úprav*. In: Dny práva 2012. Brno: Masarykova univerzita, 2013. [online]. [cit. dne 24. 2. 2023]. Dostupné z https://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2012/files/Antidiskriminacizakon/HornakLukas.pdf.

³⁴ HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1: vyd. Praha: Auditorium, 2007, s. 26.

toho bylo třeba, jinými prostředky sociální ochrany“. Jedná se o první dokument, ve kterém byla rovná odměna za stejnou práci, zakotvena. Z tohoto lze usuzovat, že všechny další právní dokumenty, které se touto problematikou zabývají, vycházejí právě z Všeobecné deklarace lidských práv.

2.2 Úmluva Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizaci práce se stala v roce 1949 první specializovanou mezinárodní organizací v systému Organizace spojených národů. První zmínky o založení této organizace však sahají již do roku 1919, kdy byla MOP založena v rámci Versailleského mírového procesu. Cílem MOP je podpora sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. MOP stanovuje mezinárodní pracovní pravidla a normy, technickou pomoc a podporuje vznik nezávislých organizací, jak zaměstnaneckých, tak zaměstnavatelských, pořádá pro ně školení a poradenskou činnost.³⁵

MOP se nezabývala obecnou úpravou o stejné odměně jako Všeobecná deklarace lidských práv, ale zvolila specifickou úpravu, a to úpravu, ve které chtěla odstranit problematiku rozlišování odměňování mužů a žen za stejnou práci.

V rámci MOP byly překládány návrhy, které se zabývaly zásadami stejného odměňování pracujících žen a mužů za stejnou práci. Tyto návrhy byly projednány na 34. zasedání Generální konference MOP a bylo rozhodnuto, že tyto návrhy budou vydány ve formě mezinárodní úmluvy. Dne 29. 6. 1951 byla úmluva přijata pod názvem Úmluva o stejném odměňování, 1951.³⁶

Za nejdůležitější článek předmětné úmluvy považují čl. 2, který stanovuje, že členský stát bude podporovat a zajišťovat, aby na všechny pracovníky byla uplatňována zásada stejného odměňování bez rozdílu, zdali se jedná o muže nebo ženu, v případě, kdy vykonávají stejnou práci. Zároveň je v odst. 2 stejného článku zakotven rámec, kterými předpisy může být zásada stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty prováděna. Tato zásada se může objevit ve vnitrostátním zákonodárství, v zákonech, které upravují metody pro stanovení mezd, v kolektivních smlouvách uzavřených mezi zaměstnavateli a pracovníky, a dále je také možno kombinovat zmíněné prostředky. V následujících článcích

³⁵ Základní informace o MOP. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. [cit. dne 24. 2. 2023]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/web/cz/zakladni-informace-o-mop>.

³⁶ KOLEKTIV AUTORŮ. *Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou. I., Sborník úmluv MOP ratifikovaných Českou republikou podle stavu účinného k 1. lednu 2018*. 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 50.

jsou nastíněny postupy a metody, jak má ke stejnému odměňování u mužů a žen za stejnou práci dojít.³⁷ Československá republika úmluvu ratifikovala a dne 30. října 1958 vstoupila na území dříve Československé republiky v platnost.³⁸

2.3 Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech byl společně s Mezinárodním paktem o občanských a politických právech otevřen k podpisu již v roce 1966. Československá socialistická republika oba pakty podepsala dne 7. října 1968 v New Yorku. Federální shromáždění Československé socialistické republiky vyslovilo s oběma pakty souhlas. Následně byly oba pakty ratifikovány a dne 23. března 1976 vstoupily oba pakty v platnost na území Československé socialistické republiky.³⁹

Smluvní strany, které se zavázaly dodržovat Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, přiznávají každému jedinci, a zároveň i jeho rodině právo na přiměřenou životní úroveň a také právo na zlepšování životních podmínek. Dodržování Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech je kontrolováno pomocí pravidelného podávání informací Hospodářské a sociální radě, což je povinností smluvních států. Smluvní státy musejí předkládat zprávy, ve kterých sdělují, jaká opatření přijaly, aby zabezpečily práva obsažená v paktu. V paktu je obsaženo mnoho sociálních práv, například právo na práci, právo na zakládání odborových organizací, právo na účast v nich, právo na vzdělání, právo na zdraví a právo na zabezpečení před hladem.⁴⁰ Konkrétně čl. 7 paktu deklaruje právo na spravedlivou odměnu v souvislosti se stejnou mzdou za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování. Zvláště je zdůrazňována ochrana žen, kterým mají být zajištěny stejné pracovní podmínky jako mají muži, nikoli horší a zároveň mají mít ženy stejnou odměnu za stejnou práci.⁴¹

³⁷ KOLEKTIV AUTORŮ. *Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou. I., Sborník úmluv MOP ratifikovaných Českou republikou podle stavu účinného k 1. lednu 2018.* 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 50.

³⁸ Sdělení č. 450/1990 Sb. Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty (č. 100).

³⁹ Vyhláška č. 120/1976 Sb. Vyhláška ministra zahraničních věcí o Mezinárodních paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

⁴⁰ ŠTANGOVÁ V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 67.

⁴¹ Vyhláška č. 120/1976 Sb. Vyhláška ministra zahraničních věcí o Mezinárodních paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

2.4 Právní úprava rovného odměňování v Evropské unii

Evropská unie se řadí mezi jednu z mezinárodních organizací, které ve velké míře řeší problematiku rovného odměňování, konkrétněji se EU výrazně specializuje na rovné odměňování mužů a žen. EU se již ve svých základních dokumentech zabývá touto problematikou, dále se snaží řešit rozdíly mezi odměňováním žen a mužů pomocí sekundárních aktů jako jsou směrnice a nařízení, též dotváří své akty pomocí judikatury SDEU a pořádá různé kampaně, aby upozornila na tento zásadní problém, který po celém území EU nalezneme. Otázkou zůstává, jestli tento problém lze vyřešit, a zda společnost někdy přijde na to, že rozdílné odměňování z důvodu pohlaví není správné, či pouze EU a následně jednotlivé státy jen dokáží tento problém snížit. V následujících odstavcích bych ráda poukázala na to, jak se EU snaží problém nerovného odměňování u mužů a žen řešit.

Na území dnešní EU se zabývali rovným odměňování mužů a žen již v roce 1957, kdy do Římské smlouvy bylo vloženo ustanovení o rovném odměňování mužů a žen. Ustanovení o rovném odměňování mužů a žen bylo v čl. 119 Smlouvy o založení Evropské hospodářského společenství (Římská smlouva). Velký vliv na prosazení tohoto článku měla Francie, která se obávala nežádoucích důsledků v rámci své ekonomiky. V té době totiž Francie na rozdíl od jiných členských států již měla pravidlo o rovném odměňování mužů a žen zavedeno.⁴²

Judikatura SDEU se v roce 1975 zabývala otázkou, zda čl. 119 má přímý účinek nebo musí být proveden vnitrostátním předpisem. SDEU dospěl k názoru, že čl. 119 je přímo aplikovatelný. Dospěl též k názoru, že tento článek má dvojí účel, jednak účel ekonomický, kdy by byly znevýhodněny státy, které již pravidlo o rovném odměňování mužů a žen zavedly oproti státům, které dosud diskriminaci na základně pohlaví nevyloučily. Druhým účelem je sociální účel, kdy se společenství snažilo o sociální pokrok a o zlepšení pracovních podmínek. Z tohoto důvodu bylo konstatováno, že právě zásada rovného odměňování je součástí základů společenství. Smlouvou o založení Evropského hospodářského společenství bylo stanoveno, že členské státy museli uplatnit tuto zásadu do konce první etapy předchozí období. Z toho důvodu nebylo možné odkládat ani odporovat uplatňování této zásady. Dále SDEU konstatoval, že protiargumenty proti přímému účinku, jenž spočívají ve slově „zásada“, jsou nelogické, neboť právě slovo „zásada“ má navozovat, že se jedná

⁴² HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovníprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 13.

o základní a zásadní ustanovení. Závěrem posouzení této otázky SDEU konstatoval, že u čl. 119 je nutné, aby vnitrostátní soudy poskytovaly procesním subjektům ochranu, zejména v oblasti forem diskriminace právě při rozdílném odměňování za stejnou práci.⁴³ V současné době se jedná o článek 157 Smlouvy o fungování Evropské unie ze dne 3. prosince 2007.

Problematika rovnosti mužů a žen je na poli EU řešena již od přelomu 50. a 60. let 20. století, na rozdíl od jiných nerovností, kterými se do roku 1997 EU nezabývala. Až podpisem Amsterdamské smlouvy byly do zakladatelského dokumentu do čl. 13 zahrnuty jiné nerovnosti jako jsou etnický původ, zdravotní postižení, sexuální orientace, náboženská víra, rasa a věk.⁴⁴

Úpravou rovného odměňování se zabývala i Charta základních lidských práv, konkrétněji v čl. 23 byla uvedena zásada rovného odměňování u mužů a žen. Z počátku Charta nepatřila k právním dokumentům, natož k primárnímu právu, ale velký význam měla. Ke změně došlo Smlouvou o Evropské unii (Lisabonská smlouva) platnou od 1. 12. 2009, ve které se na základě čl. 6 dostala Charta na úroveň primárního práva a stala se právně závaznou. V prosinci rok 2009 se změnil název Charty, v současné době je známá jako Listinu základních práv Evropské unie.⁴⁵

Zásada rovného odměňování upravená primárním právem zůstala až do 70. let 20. století nepoužita, proto orgány společenství chtěly vytvořit k provádění této zásady směrnici. Směrnice 75/117 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy ze dne 10. února 1975, konkretizovala povinnost vyplývající z čl. 119 Smlouvy o Evropském hospodářském společenství.⁴⁶ Tato směrnice se zabývala mnoha oblastmi v rámci pracovního práva. Směrnice 75/117 zakotvila povinnosti, jako odstranění diskriminace z právních a správních předpisů, zákaz propouštění zaměstnanců, kteří vystoupí proti diskriminaci, proti kolektivním smlouvám, mzdovým tarifům, dohodám o mzdě, individuálním pracovním smlouvám, které jsou v rozporu s principem stejné odměny. Hlavní povinností, jak už z názvu Směrnice 75/117 vyplývalo,

⁴³ Rozsudek ze dne 8. dubna 1976 ve věci 43/75 (Defrenne II, Slg. 1976).

⁴⁴ HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 13.

⁴⁵ ŠTANGOVÁ V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 102-103.

⁴⁶ Článek 119 Smlouvy o Evropském hospodářském společenství později nahrazen ve Smlouvě o založení Evropského společenství ve znění Amsterdamské smlouvy článkem 141, který byl nahrazen dnešním čl. 157 ve Smlouvě o fungování EU ze dne 3. prosince 2007.

byla povinnost členských států k zavedení a dodržování zásady rovného odměňování pro muže a ženy. Též Směrnicí 75/117 měla být zajištěna účelná soudní ochrana.⁴⁷

V současné době existuje mnoho směrnic, které se rovným odměňováním, ať už na základě pohlaví či jiného druhu diskriminace, zabývají. Nejvýznamnější a lze možná říct až průlomovou směrnicí v oblasti rovnosti mužů a žen, se stala Směrnice 2006/54 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Oproti předchozím směrnicím⁴⁸ je Směrnice 2006/54 přehledná, zkompletovala všechny předchozí směrnice a zapracovala též do svých ustanovení judikaturu SDEU.⁴⁹ Cílem Směrnice 2006/54 byla modernizace a zlepšení právní úpravy EU v této oblasti. Dále cílem byl zákaz přímé a nepřímé diskriminace mužů a žen v oblasti přístupu k zaměstnávání, v oblasti pracovních podmínek, odměn, vzdělávání a členství v organizacích. Směrnice 2006/54 zařadila mezi oblasti, které mají být řešeny, také obtěžování nebo sexuální obtěžování v rámci pracovních vztahů. Dále se Směrnice 2006/54 zabývá oblastí sociální ochrany v rámci rovného zacházení mužů a žen, úprava se vztahuje jak na zaměstnance, tak na zaměstnavatele, zároveň i na osoby samostatně výdělečně činné. Směrnice 2006/54 měla být členskými státy implementována do jejich právních řádů do dne 15. srpna 2008.⁵⁰ Jakým zákonem Česká republika implementovala Směrnicí 2006/54 do svého právního řádu bude řešeno v následující kapitole.

Jak je o EU známo, významnou roli v oblasti právních úprav hraje judikatura SDEU. Členské státy zpravidla předkládají předběžné otázky a SDEU jim podává výklad, a tím je dotvářena právní úprava. Vzhledem k tomu, že judikatura SDEU je velice obsáhlá, je tedy skoro nemožné vybrat v oblasti rovného odměňování nejvýznamnější judikáty.

3. Právní úprava rovného odměňování v České republice

Již od středověku zná české právo princip stejné odměny za stejnou práci. V té době se princip uplatňoval z jiného důvodu než nyní, a to z důvodu malého množství pracovní síly.⁵¹ V podobném duchu, který vyznává česká právní úprava nyní, byla připravena úprava pracovního práva po druhé světové válce, avšak z důvodu role ženy v socialistické společnosti bylo od rovného odměňování vůči ženám upuštěno. Již v době po druhé světové válce je,

⁴⁷ HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1: vyd. Praha: Auditorium, 2007, s. 30.

⁴⁸ Předchozí směrnice byly 75/117, 76/207, 86/378 a 97/80.

⁴⁹ HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1: vyd. Praha: Auditorium, 2007, s. 32.

⁵⁰ Rovnost žen a mužů na trhu práce. *Eur.-lex. Úřad pro publikaci Evropské Unie*. [online]. [cit. dne 24. 2. 2023]. Dostupné z https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/LSU/?uri=CELEX:32006L0054#keyterm_E0003

⁵¹ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 355.

ale možné hovořit o zásadě rovného odměňování spočívající v tom, že zaměstnanci bude vyplacena mzda podle jeho práce, nikoliv podle jeho původu, postavení či jiných důvodů, které s výkonem práce nemají nic společného. Rok 2000 je dle teorie pro rovné odměňování zlomový, a to proto, že se právní úprava inspirovala unijní přístupem, ze kterého vyplývá, že odměňování pro muže a ženy nemá být rozdílné. I přes tuto úpravu lze pozorovat, že průměrné výdělky muže a ženy jsou rozdílné, přičemž průměrný výdělek ženy je oproti mužskému, nižší. Jedním z argumentů, proč rozdíl existuje, je, že průběh kariéry ženy, je jiný než ten mužský, a to z důvodu mateřství.⁵² Otázkou, ale zůstává, jestli je tento argument hlavním důvodem, proč rozdíl mezi výdělkem muže a ženy existuje a zároveň proč je tak vysoký.

Základní zásady odměňování vychází již z ústavního práva. Konkrétně LZPS zaručuje, že podle čl. 3 LZPS jsou základní práva a svobody poskytována všem bez rozdílu, jedná se o zákaz diskriminace. Následně v čl. 28 LZPS je řešena problematika odměňování, a to takto: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon“. Principem rovného odměňování za stejnou práci se LZPS konkrétně nezabývá, je možné jej, ale dovozovat z uvedených článků, a to z čl. 28 ve spojení s čl. 3 LZPS ze zákazu diskriminace.

Před následujícím podrobným rozbohem zákoníku práce a antidiskriminačního zákona považuji, za důležité uvést vztah těchto dvou právních předpisů. Jak zákoník práce, tak antidiskriminační zákon se zabývají rovným zacházením i zákazem diskriminace, a to i v rámci rovného odměňování, avšak pojetí těchto zásad je ve zmíněných zákonech trochu jiné, jak bude vysvětleno níže.

3.1 Zákoník práce

Prvním právním předpisem v českém právním řádu, kde objevíme rovné odměňování je zákoník práce. Na základě ustanovení § 110 ZP je možné se rovného odměňování dovolat, jelikož zákoník práce stanovuje „(1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

(2) Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

⁵² PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 355.

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

(4) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.

(5) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.⁵³

Znění ustanovení tohoto paragrafu je rozvinutím dvou základních zásad „spravedlivé odměňování zaměstnanců“ uvedené v ustanovení § 1a odst. 1, písm. c) ZP a „rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace“ uvedené v témže paragrafu, téhož odstavce, písmena e) ZP. Tyto dvě základní zásady spolu úzce souvisí, jelikož při spravedlivém odměňování je nutné rovné zacházení se zaměstnanci. V zákoníku práce jsou tyto zásady podrobněji popsány v ustanoveních § 16 a § 17 ZP.

Zásada rovného odměňování za stejnou práci (§110 ZP) je projevem zásady rovného zacházení, která je širší než zákaz diskriminace, a platí tedy v případech, kdy není tvrzen diskriminační důvod. Používá se v situacích, kdy nejsou shledány důvody diskriminace, a i přesto je se zaměstnancem jednáno rozdílně v oblasti odměňování. V případech, kdy jsou shledány důvody diskriminace při odměňování, které jsou vymezeny antidiskriminačním zákonem, je na obranu používán právě antidiskriminační zákon. Ustanovení uvedené v odst. 1 § 110 ZP je základním bodem pro následující odstavce, ve kterých jsou pak blíže konkretizována jednotlivá měřítká. Celé znění § 110 ZP je kogentní a není možné uplatit smluvní volnost, to znamená, že se nelze odchýlit ani smluvně ani jednostranným právním jednáním.⁵⁴ To však neznamená, že by zaměstnavatel nemohl vykonávat svoji dispoziční pravomoc, kterou je vlastní stanovení nebo určení odměny za práci zaměstnanci, zejména

⁵³ Ustanovení § 110 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁴ VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKOVÁ, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVA, V., BRŮHA, D. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s 436.

když je odměna ovlivněna motivační funkcí a působí jako stimul pro zaměstnance k vyšším výkonům. Je tedy zřejmé, že i přes kognitivní úpravu § 110 ZP, zůstává zaměstnavateli dispoziční pravomoc, tj. sám určí výši odměny, ale musí se řídit zásadou rovného zacházení. Odměny pro zaměstnance může zaměstnavatel stanovit rozdílně, avšak je-li možné rozdílné stanovení spravedlivě odůvodnit.⁵⁵

V praxi dochází k rozdílnému odměňování zejména v případech, kdy se zaměstnavatel snaží ovlivnit uchazeče o místo tím, že mu nabídne vyšší odměnu než u konkurence. V tomto případě může dojít k tomu, že zaměstnavatel nabídne budoucímu zaměstnanci vyšší odměnu, než jakou vyplácí svému stálému zaměstnanci na stejné pozici. Rozdíly ve výši odměny mohou vznikat i v územně jiných provozovnách jednoho zaměstnavatele, není totiž tajemstvím, že v provozovně ve velkém městě bude výše odměny vyšší než v provozovně v malé obci, přičemž zaměstnavatel bude stejný.⁵⁶

Uvedené tvrzení o rozdílnost odměňování na základě odlišného místa výkonu práce u stejného zaměstnavatele potvrdil Nejvyšší soud svým rozhodnutím, ve kterém konstatoval, že i přesto, že existují rozdílné ekonomické atributy, rozdílné náklady na živobytí, tak nelze tyto kritéria zohlednit ve smyslu ustanovení § 110 odst. 2 ZP. Vzhledem k tomu, že ustanovení § 110 ZP je taxativní a nelze jej rozšiřovat, nepřísluší zaměstnavateli, aby hodnotil výši nákladů zaměstnance na živobytí v každém regionu zvlášť a následně je samostatně promítal do výše určené, sjednané nebo stanovené mzdy.⁵⁷ Se stejným závěrem se ztotožnil i Ústavní soud, který nad rámec uvedl, že pokud mají být ekonomické atributy, jako jsou rozdílné náklady na živobytí v různých regionech, kritériem pro určení výše mzdy, není to zaměstnavatel ten, kdo to bude ve výši mzdy zohledňovat, ale bude to zákonodárce, který se tímto problémem bude zabývat a následně přijme příslušnou právní úpravu.⁵⁸

3.2 Antidiskriminační zákon

Velkou oporou právní úpravy rovného odměňování se stal antidiskriminační zákon. Do přijetí antidiskriminačního zákona nebyla v českém právním řádu žádná právní úprava nebo definice diskriminace. Antidiskriminační zákon tento pojem definuje pomocí činností, které lze za diskriminaci považovat. Následně antidiskriminační zákon definuje diskriminaci

⁵⁵ HORECKÝ, J. *Dispoziční pravomoc zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 89.

⁵⁶ VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKOVÁ, J., JANŠOVÁ, M., ODRUBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 436-437.

⁵⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.

⁵⁸ Usnesení Ústavního soudu ze dne 31. 8. 2021, sp. zn. I. ÚS 2820/20.

přímou a nepřímou a dále také jednotlivé činnosti, které jsou za diskriminaci považovány jako je obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci nebo navádění k diskriminaci. Antidiskriminační zákon je implementací evropských směrnic, jež upravují oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace, nejen v oblastí pracovněprávních vztahů. Proto ani antidiskriminační zákon nemá věcnou působnost jen v oblasti pracovněprávních vztahů, ale jeho věcná působnost je širší. Věcná působnost vyplývá z ustanovení § 1 odst. 1 AZ, ve kterém mimo pracovněprávních vztahů nalezneme sociální zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístup ke vzdělání, přístup ke zdravotní péči, přístup ke zboží a službám, včetně bydlení v případech, kdy je nabízeno i veřejnosti.⁵⁹

Pokud se přesuneme přímo k úpravě rovného odměňování, pak nalezneme tuto úpravu hned v ustanovení § 5 AZ. Na rozdíl od zákoníku práce definuje antidiskriminační zákon odměňování jako „*veškerá plnění, peněžité nebo nepeněžité, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti*“.⁶⁰

Ustanovení § 5 odst. 2 AZ stanovuje povinnost, aby bylo zajištěno rovné zacházení, a to aktivními kroky, které jsou konkrétní opatření. Opatření musí být postaveno na dvou podmínkách, první musí zajistit ochranu před diskriminací, a druhá musí zajistit, aby ochrana před diskriminací byla skutečně účinná. Existuje velmi mnoho konkrétních aktivních opatření k zajištění rovného zacházení. U větších subjektů se může ustanovit osoba zodpovědná za vnitropodnikové řešení stížností na diskriminaci prostřednictvím mediace nebo šetření, nebo může být zřízen podnikový ombudsman pro rovné zacházení. Dalším opatřením, které je oproti výše uvedeným méně náročné, je vydání příruček, jež budou poukazovat na nediskriminační postupy, například v rámci odměňování zaměstnanců. Povinnost zajistit rovné zacházení vyplývající z ustanovení § 5 odst. 2 AZ, je na základě ustanovení § 5 odst. 3 AZ uložena zaměstnavatelům.⁶¹

Úprava těchto dvou odstavců je ze strany odborníků velmi kritizována, jelikož vymezení vztahů, ve kterých má zaměstnavatel rovné zacházení zajišťovat podle ustanovení § 5 odst. 3 AZ je velice široké a nesourodé. Zejména z úpravy o povinnosti zaměstnavatele zajistit rovné zacházení v rámci podnikání či samostatné výdělečné činnosti, není zcela jasné,

⁵⁹ HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 40.

⁶⁰ Ustanovení §5 odst.1, Zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

⁶¹ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDISKÁ, K., KÜHNOVÁ, E., KÜHN, Z., WHELANOVÁ, M., *Antidiskriminační zákon*. Komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 266-267.

v jakých vztazích má zaměstnavatel rovné zacházení zajistit, ani není jasné, vůči kterým subjektům. Kritika je podávána i vůči systematické těmto dvou odstavců, jelikož v ustanovení § 5 odst. 2 AZ je určena povinnost, která má být zajištěna a následně v ustanovení § 5 odst. 3 AZ je vytyčeno, komu se povinnost ukládá. Otázkou dále zůstává, zda z těchto odstavců vychází subjektivní povinnost zaměstnavatele na zajištění rovného zacházení. Dle komentáře je možné si na tuto otázku odpovědět tak, že nikoliv, jelikož pro subjektivní povinnost by úprava musela být jasně vymezena. Z úpravy totiž nelze poznat, v čem mají konkrétní opatření spočívat, jaké mají být splněny podmínky, ani jak uplatnění povinnosti vzniká. Jediným východiskem mohou být následující ustanovení § 7 AZ, ale bohužel z žádného znění paragrafu není jasné, jaká vazba mezi § 5 odst. 2 a 3 a § 7 odst. 2 a 3 AZ je, či zda vůbec nějaká existuje.⁶²

Antidiskriminační zákon definuje rovné zacházení a zákaz diskriminace jako právo nebyt diskriminován na základě důvodů, které jsou v antidiskriminačním zákoně stanoveny. Rovné zacházení je dáno jako povinnost zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 5 odst. 3 AZ v rámci oblastí určených v ustanovení § 5 odst. 2 AZ. Vedle toho stojí zákoník práce, který v ustanovení § 16 odst. 1 ukládá zaměstnavatelům povinnost zacházet se zaměstnanci rovným způsobem, která je doplněna judikaturou Nejvyššího soudu, že rovné zacházení ve smyslu zákoníku práce se vztahuje na zaměstnance, kteří jsou na stejné nebo srovnatelné pozici. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance ve vztahu k jiným zaměstnancům bezdůvodně zvýhodňovat nebo znevýhodňovat, ovšem zároveň zákoník práce nestanovuje žádná kritéria, která by pro stanovení rovného zacházení byla stěžejní. Lze tedy vidět, že pojetí rovného zacházení není v zákoníku práce a antidiskriminačním zákoně stejné. Zároveň je, ale nutné říct, že tyto dvě pojetí spolupracují. V rámci pracovněprávního vztahu má ustanovení § 16 odst. 1 ZP význam společně s ustanovením antidiskriminačního zákona, neboť každé ustanovení upravuje rovné zacházení z jiného úhlu.⁶³

Pokud mluvíme o diskriminačních důvodech, jenž vyplývají z ustanovení § 16 odst. 2 ZP a ustanovení § 2 odst. 3 AZ, lze konstatovat, že diskriminační důvody v zákoníku práce jsou širší než diskriminační důvody v antidiskriminačním zákoně. Zákaz diskriminace v rámci

⁶² BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDISKÁ, K., KUHNÁ, E., KUHN, Z., WHELANOVÁ, M., *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 267–269.

⁶³ HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 48–49.

pracovněprávního vztahu je tedy stanoven nejen na základě důvodů v antidiskriminačním zákoně, ale i na základě důvodu v zákoníku práce.⁶⁴

Závěrem uvedu, že za diskriminaci jakéhokoliv typu, ať už podle důvodů zákoníku práce či antidiskriminačního zákona, může zaměstnavatel dostat sankci. Pokud zaměstnavatel nezajistí rovné odměňování za práci, dopustí se přestupku, za který mu může být uložena pokuta orgánem inspekce práce podle ustanovení § 11 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005Sb., o inspekci práce, ve výši až 100.000, - Kč podle téhož paragrafu odst. 2 písm. a) téhož zákona.⁶⁵

3.3 Judikatura v rámci rovného odměňování

Nad rámec judikatury, která již byla zmíněna, považuji za nutné poukázat na aktuální judikaturu v rámci rovného odměňování. Výše byla uvedena právní úpravu, která je v zákonech jasně stanovena, k její změně dochází jen výjimečně. Na rozdíl od toho se judikatura vyšších soudů mění rychleji, dotváří jednotlivá ustanovení, odpovídá na otázky, které jsou nejasné a vyjadřuje se ke konkrétním případům, u kterých nelze jednoznačně na základě zákonů určit výsledek.

Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1486/2020 ze dne 27. 1. 2021, dospěl k názoru, že o rozdílné tedy nerovné zacházení se zaměstnanci, jenž jsou odměňováni platem, jde i tehdy, pokud zaměstnavatel nezařadí zaměstnance do stejné platové třídy na rozdíl od ostatních zaměstnanců, kteří vykonávají práci odpovídající totožné platové třídě. O rozdílné zacházení se jedná i tehdy, kdy naopak zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy, oproti jiným zaměstnancům, kteří vykonávají práci totožné platové třídy, ale jsou zařazeni zaměstnavatelem do vyšší platové třídy.⁶⁶

Odborné veřejnosti je velice známý případ, kterým se zabývaly všechny instance českého soudnictví. Jedná se o případ, kde byla řešena otázka nerovného odměňování. Na okresní soud se obrátil žalobce, který tvrdil, že se zaměstnavatel dopouští nerovného zacházení z důvodu rozdílného nastavení odměny. Odměna měla být vyplácena nad rámec základní mzdy rozdílně u zaměstnanců teletníku a u ošetřovatelů mladých býků v různých zařízeních zaměstnavatele, která byla stanovena v závislosti na váhovém přírůstku

⁶⁴ HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 49.

⁶⁵ ŠTANGOVÁ V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s.173-174.

⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 1. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1486/2020.

ošetřovaného skotu. Žalovaný jakožto zaměstnavatel namítal, že náročnost práce zaměstnanců, kteří se starali o mladé býky v jiném jeho zařízení, je podstatně náročnější než práce žalobce. Soudce okresního soudu si nechal zpracovat znalecký posudek na rozdíly náročnosti práce ošetřovatelů telat a ošetřovatelů mladých býků. Znaleckým posudkem bylo zjištěno, že při práci s telaty se jedná spíše o ruční práci, zatímco při práci s býky převažuje mechanizovaná práce. Zároveň ve výkrmně býků je nutné dbát na bezpečnost práce při zacházení se zvířaty. Závěr znaleckého posudku byl takový, že i přestože se jedná o případy jednotlivých kategorií skotů, je náročnost a pracnost z hlediska bezpečnosti práce v porovnávaných případech, velice obtížně srovnatelná. Jednalo se v zásadě o stejné činnosti, přičemž se, ale lišil podíl jejich ruční a mechanizované práce. V obou porovnávaných případech bylo výsledkem pracovního procesu množství ošetřených zvířat a jejich hmotnostních přírůstků, nebylo však možné oba provozy z hlediska pracovní náročnosti porovnat. I z hlediska bezpečnosti práce a manipulace se zvířaty, byly nastaveny naprosto odlišné požadavky. Okresní soud tedy konstatoval, že jelikož jsou oba provozy odlišné, jak z hlediska pracovní náročnosti, tak z hlediska požadavků na bezpečnost práce, nelze tedy namítat, že se výše odměny nad rámec základní mzdy v závislosti na přírůstku liší. Z toho tedy vyplývá, že se žalovaný jakožto zaměstnavatel žádného nerovného zacházení se zaměstnanci nedopustil. Žalobce se v tomto případě obrátil na odvolací i dovolací soud, které závěry okresního soudu potvrdily. Dovolací soud se závěrem zabýval otázkou, stejné práce nebo práce stejné hodnoty vykonávané zaměstnanci za stejnou mzdu u jednoho zaměstnavatele, a dospěl k názoru, že o takovouto práci se jedná tehdy, kdy je práce shodná nebo srovnatelná z hlediska srovnávacích kritérií uvedených v zákoníku práce.⁶⁷ Žalobce se v této věci obrátil i na Ústavní soud, u kterého ale taktéž neuspěl a jeho ústavní stížnost byla odmítnuta.⁶⁸

Ke stejným závěrům o stejné práci nebo práci stejné hodnoty dospěl Nejvyšší soud i v dalším rozhodnutí. Za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, kterou vykonávají různí zaměstnanci u zaměstnavatele, a za kterou jim je vyplácena stejná mzda, lze považovat práci totožnou nebo srovnatelnou, jež vychází ze všech srovnávacích kritérií uvedených v ustanovení § 110 odst. 2 až 5 ZP. Pokud nelze najít shodná nebo srovnatelná porovnávací

⁶⁷ Srov. Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 436/2016 ze dne 20. 12. 2016.

⁶⁸ Srov. Usnesení Ústavního soudu ze dne 17. 7. 2019, sp. zn. III. ÚS 867/17.

kritéria z uvedených odstavců, lze konstatovat, že ve smyslu ustanovení § 110 odst. 1 ZP nejde o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.⁶⁹

Na výše uvedené rozhodnutí Nejvyššího soudu lze navázat problematikou rovného zacházení při odměňování v rámci různých skupin. Výše zmíněné rozhodnutí se zabývalo odměňováním jedné skupiny zaměstnanců u téhož zaměstnavatele. Následující rozhodnutí se zabývá odměňováním různých skupin zaměstnanců u téhož zaměstnavatele.

Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 627/2021 ze dne 18. 1. 2022 vyjádřil v rámci odměňování různých skupin zaměstnanců u téhož zaměstnavatele názor, že pro každou skupinu zaměstnanců u téhož zaměstnavatele může být odlišný způsob stanovení, určení či sjednání mzdy, taktéž lze uplatit i rozličné podmínky, ale zároveň musí být ponechána zákonná hlediska pro mzdu. V případech, kdy zaměstnavatel určí specifickou podmínku pro jistou skupinu zaměstnanců, musí tuto podmínku uplatňovat v rámci celé skupiny stejně, právě s ohledem na princip rovného zacházení. Podle Nejvyššího soudu by k porušení práva na rovné zacházení k zaměstnanci patřící do jiné skupiny mohlo dojít, pokud by rozhodná podmínka znamenala, že se jedná o srovnatelné jednotlivce nebo skupinu, bylo by s nimi odlišně nakládáno, toto odlišné zacházení by jim šlo k tíži a nebylo by ospravedlnitelné.⁷⁰

V oblasti odměňování lze na toto narazit v rámci příplatků ke mzdě, kde mohou být stanoveny odlišné podmínky pro různé skupiny zaměstnanců u téhož zaměstnavatele, jako je například praxe, odpracované roky. Pokud se podmínka bude týkat celé skupiny a bude ji zaměstnavatel uplatňovat u všech zaměstnanců v rámci předmětné skupiny stejně, nelze mluvit o porušení rovného zacházení se zaměstnanci při odměňování.

O důvodech, kdy dochází k porušení zásady rovného zacházení při odměňování, mluví již dřívější rozhodnutí Nejvyššího soudu. Ten dospěl k závěru, že v případě, kdy zaměstnavatel nevyplatí zaměstnanci nenárokovou složku mzdy proto, že nesplnil podmínky, které stanovuje vnitřní předpis, ale naopak ji zaměstnavatel vyplatí ostatním zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci stejným způsobem, a to i přesto, že ani tyto zaměstnanci

⁶⁹ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3628/2018, 21 Cdo 3430/2018 – Charakteristika pojmu „stejná práce nebo práce stejné hodnoty“.

⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2022 sp. zn. 21 Cdo 627/2021.

nesplnili stejné podmínky dané vnitřním předpisem, jedná se o porušení principu rovného zacházení při odměňování.⁷¹

Poslední rozhodnutí, které zmíním, je genderově založené, k čemuž se bude vázat následující kapitola. Jednalo se o soudní spor, ve kterém se primářka dětského oddělení postavila proti vyšší mzdě jejích mužských kolegů. Rozdíl mezi hrubou mzdou byl kolem 20.000,-Kč, primářka žádala od zaměstnavatele tuto částku z titulu náhrady škody. Zaměstnavatel poukazoval na to, že se práce primářů na jednotlivých oddělení liší, tedy není stejná či srovnatelná. Krajský soud dal za pravdu primářce, kdy sdělil, že i když zaměstnavatel stanovuje mzdu smluvně, musí dodržovat princip rovného zacházení, a to i u nenárokové složky mzdy. Krajský soud věc vrátil okresnímu soudu, a i přesto, že okresní soud měl být vázán právním názorem krajského soudu, dospěl k názoru, že odlišné výše mzdy jsou odůvodněné a žaloba byla zamítnuta. Okresní soud dal za pravdu zaměstnavateli, který v řízení tvrdil, že práce primáře gynekologického oddělení je náročnější než práce primářky dětského oddělení. Primářka podala znovu odvolání, bohužel ho ani po výzvě nedoplnila a krajský soud odvolání odmítl.⁷² Zůstává tedy otázkou, jak by krajský soud znovu rozhodl, případně k jakému rozhodnutí by došel Nejvyšší soud.

S ohledem na uvedené je možné říct, že pokud se již případ dostane k vyšším instancím, ve většině případů dospějí k názoru, že se o nerovné odměňování jedná. Bohužel i v dnešní době je stále málo případů, které by na nerovné odměňování poukazovaly, jelikož se v těchto záležitostech zaměstnanci na soud obracejí jen výjimečně. Domnívám se, že přetrvává ostych zaměstnanců jít bojovat o rovné odměňování, ať už vede k rozdílnosti z hlediska pohlaví, území, nebo z jiného důvodu. Z jedné strany je to pochopitelné, že se bojí o své místo, na druhou stranu zákoník práce, potažmo antidiskriminační zákon, je postaven na rovném zacházení, zákazu diskriminace, tedy právě i v oblasti odměňování.

4. Nerovnost při odměňování se zaměřením na gender

Nerovnost je součástí našeho života a setkáme se s ní v běžných životních situacích. I přesto, že výše bylo nastíněno, jakým způsobem by mělo odměňování probíhat, jak by mělo být spravedlivé a rovné, tak i přes uvedené právní úpravy se setkáme s nerovností

⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2016 sp. zn. 21 Cdo 2863/2015.

⁷² Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015-2019. *Výzkum veřejného ochránce práv 2020*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2020. [online]. [cit. dne 2. 3. 2023]. Dostupné z https://www.ochrance.cz/dokument/rozhodovani_ceskych_soudu_o_diskriminacnich_sporech_2015_2019/2020-vyzkum_judikatura-dis.pdf.

při odměňování, a to dokonce z mnoha důvodů. Důvodem pro odlišné odměňování může být věk, národnost, původ, barva pleti, sociální vrstva, politická náklonost, ale také pohlaví. Z mého pohledu mi nerovné odměňování z důvodu pohlaví přijde jako nejčastější důvod, ale také důvod, o kterém se často mluví, avšak si myslím, že stále nedostatečně.

4.1 Pojmy gender a genderová rovnost

Důležité je si na začátku vysvětlit, jaký je rozdíl mezi genderem a pohlavím, případně jestli vůbec nějaký rozdíl existuje. Gender je z anglického jazyka do češtiny zcela nepřeložitelný, a proto se ponechává v původním znění. I přesto, že naše právní předpisy mluví spíše o pohlaví, je pojem gender širší a má větší vypovídající hodnotu. Na jedné straně stojí pojem pohlaví, které z právního hlediska rozlišuje muže a ženu na základě biologických a genetických prvků. Naopak pojem gender se vytváří až socializací jedince, jelikož v sobě obnáší sociální dimenzi biologického znaku. V rámci lidské společnosti se žitím po dlouhá léta vytvořily určité role mužů a žen, které plynou z biologických vlastností a postupem času jsou tyto role od společnosti očekávány. Někdy jsou tyto role označovány jako genderové stereotypy. Na základě těchto určených rolí se od ženy nebo muže něco očekává, ale toto očekávání nemusí mít reálný základ. Nejčastěji, kde se s pojmem gender setkáme, je ve spojení s rovností mezi muži a ženami a zákazem diskriminace na základě pohlaví.⁷³ Jak již bylo předestřeno výše, pohlaví a gender nejsou úplnými synonymy, jelikož gender je pojmem širším než pojem pohlaví, proto světové či evropské úpravy mluví spíše o genderu, následně jsou další pojmy od pojmu gender odvozeny.

Genderová rovnost je rovné zastoupení obou pohlaví, tedy muže a ženy v rámci soukromého a veřejného života. Cílem toho, proč se o tomto spojení mluví, je podpora obou pohlaví na společenském dění. Dlouhá léta byl v rámci Evropy prosazován stav, ve kterém mají ženy a muži garantovány *de iure* stejné příležitosti, podmínky, práva a s oběma pohlavími se zachází rovnocenně, jak v celé společnosti, tak v životě. Před nedávnou dobou si společnost začala přiznávat, že rovnost *de iure* rozhodně neznamená rovnost *de facto*. Je nutné podotknout, že životní podmínky obou pohlaví nejsou stejné, naopak jsou velmi odlišné. Důležitým faktem, ale je, že rozdílné životní podmínky muže a ženy by neměly mít negativní vliv na příležitosti, ať už pracovní, společenské, politické či ekonomické.⁷⁴

⁷³ KOLDÍNSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 20-21.

⁷⁴ NOVÁKOVÁ, J. ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2002, s. 23.

Závěrem lze shrnout, že i přesto, že právní úprava se snaží o rovnost mezi mužem a ženou a staví je do stejné pozice, to v rámci reálného pohledu to není úplně možné. Existovaly a existují odlišné životní podmínky pro muže a ženy, to žádná právní úprava o rovnosti nezmění, ale zároveň by tyto odlišnosti mezi muži a ženami neměly být ani jednomu pohlaví na škodu. Proč by měl být muž zvýhodněný v rámci jedné pracovní příležitosti, jen proto, že je jasné, že nebude čerpat mateřskou dovolenou, či proč by žena měla být zvýhodněna v rámci pracovní pozice jenom proto, že je žena. To jsou otázky, které by mělo právní prostředí řešit.

4.2 Gender pay gap

Abychom poukázali na to, jaké rozdíly v odměňování mužů a žen v evropské společnosti jsou, je nutné si říci, jak se takový rozdíl počítá.

Obecně je GPG ukazatelem rozdílu v odměňování žen a mužů. Žádná instituce neposkytuje jednotný způsob měření, ale obecně se používá vzorec, který ukazuje rozdíl mezi průměrným výdělkem muže a ženy, jenž se vztahuje k průměrnému výdělku muže a vyjadřuje se v procentech. Každý rok zveřejňuje Eurostat a ČSÚ⁷⁵ aktuální statistiky a hodnoty GPG, ze kterých lze zjistit skutečné rozdíly v rámci odměňování žen a mužů a je možné porovnat, jak si na tomto poli Česká republika stojí oproti jiným státům. Další pojem, se kterým se můžeme setkat, je pojem očištěný GPG, přičemž tento ukazatel vyjadřuje rozdíl ve výdělku muže a ženy na srovnatelné pozici, se srovnatelným vzděláním, s podobnou délkou práce či ve srovnatelném věku. Z tohoto ukazatele lze stanovit, jakou část GPG přímo tvoří diskriminace.⁷⁶

Gender pay gap je ovlivňován množstvím faktorů, na druhou stranu existují různé faktory, které vedou k jeho vyrovnávání. Mezi první důvody patří horizontální a vertikální segregace trhu práce. Horizontální segregace znamená, že v určitých odvětvích jsou zastoupeny na pracovních pozicích spíše ženy a v jiném odvětví zase muži, to znamená, že muži a ženy pracují v odlišných oborech. Vertikální segregace znamená, že na vyšších pozicích pracují spíše muži než ženy, to přispívá k tomu, že muži mají lépe finančně ohodnocenou práci.⁷⁷ Mezi další faktory patří přímá a nepřímá diskriminace. V případě,

⁷⁵ ČSÚ definuje GPG jako relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen (vztážený k mediánu mzdy mužů).

⁷⁶ Co je gender pay gap a jak se počítá. *Rovná odměna*. [online]. [cit. dne 14. 3. 2023]. Dostupné z <https://rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/gender-pay-gap/>.

⁷⁷ ARENDACKÁ, L. Rovné odměňování mužů a žen. In: TOMŠEJ, J., MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L., STONJEK, P., Nad novelami zákoníku práce, Praha, Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2020, s. 11.

že mluvíme o přímé diskriminaci, znamená to, že za stejnou práci je ženám vyplácena nižší odměna než mužům. U nepřímé diskriminace dochází k údajnému neutrálnímu chování, v jehož důsledku dochází ke znevýhodnění ženy. Patří sem také faktor působící na GPG tak, že výše odměny u ženy je ovlivněna péčí o domácnost či rodinu, jelikož ve většině případů tuto péči vykonávají ženy. Posledním faktorem jsou genderové stereotypy, jak již bylo výše uvedeno, jsou to určité role, které byly v průběhu let k oběma pohlavím přiřazeny.⁷⁸

4.3 Genderová nerovnost v odměňování

Nerovnost mezi výší odměny muže a ženy je celosvětovým problémem. Výše rozdílů mezi odměnami jsou různé, některé státy jsou na tom lépe, některé hůře. Česká republika se řadí mezi státy, které mají velmi vysoký rozdíl mezi odměnou muže a ženy, v neprospěch ženy.⁷⁹

V roce 2021 bylo v rámci statistik zjištěno, že hrubé hodinové výdělky žen v EU jsou v průměru o 12,7 % nižší než u mužů a v eurozóně je tento rozdíl ještě vyšší a to 13,6 %. V rámci členských států EU se rozdíly v hrubém hodinovém výdělku lišily o 20,7 procentních bodů, kdy nejmenší rozdíly v odměňování mají v Lucembursku a nejvyšší rozdíly v odměňování mají v Estonsku. České republice patřilo v roce 2021 na žebříčku 8. místo s nejvyššími rozdíly v odměňování, kdy rozdíl mezi hodinovým výdělkem ženy a muže byl 15 %. Ze statistiky také můžeme vyčíst, že naši zahraniční sousedé na tom byli hůře než Česká republika, kromě Polska. Ekonomická velmoc Německo se potýká s rozdílem 17,6 %, ještě hůře na tom bylo Rakousko, které mělo rozdíl 18,8 % a bylo na žebříčku druhé nejhorší. O něco lépe oproti těmto dvěma státům na tom bylo Slovensko, které mělo rozdíl v odměňování u mužů a žen 16,6 %. Naopak Polsko si s rozdílným odměňováním vypořádává velmi dobře, kdy jejich rozdíl dosahoval pouze výše 4,5 %.⁸⁰ Důležité je zmínit, že ze statistik lze také zjistit, že rozdíl v odměňování mužů a žen se zvyšuje s věkem. Nejnížší rozdíly jsou u osob nově vstupujících na trh a nejvyšší rozdíly nastupují s vyšším věkem. Z této statistiky lze tedy shrnout, že Česká republika je těsně za evropským průměrem a jediné pozitivum, které na tom je, že jsme na tom oproti okolním státům lépe, vyjma Polska, od kterého bychom se v této oblasti mohli učit.

⁷⁸ Co je gender pay gap a jak se počítá. *Rovná odměna*. [online]. [cit. dne 14. 3. 2023]. Dostupné z <https://rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/gender-pay-gap/>.

⁷⁹ KRÍŽKOVÁ, A., MARKOVÁ, VOLEJNÍČKOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. *Genderová nerovnost v odměňování: problém nás všech*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2018, s.33.

⁸⁰ Gender pay gap statistics. *Eurostat Statistics Explained*. [online]. [cit. dne 16. 3. 2023]. Dostupné z https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU.

Mezi studie posledních let patří výzkum, kde se propojily údaje od zaměstnanců a zaměstnavatelů 15 zemí, ve které se zkoumal, jaký podíl na rozdílu odměňování žen a mužů má to, že ženy a muži pracují v jiných zaměstnáních nebo na jiných pracovištích, a také, jak velký je rozdíl mezi odměňováním u muže a ženy na stejné pracovní pozici. Z výsledků výzkumu bylo zjištěno, že nerovnost při odměňování má dvě příčiny. První příčina je, že muži a ženy jsou na pracovních pozicích rozmístěny v různých odvětvích, čímž je zapříčiněno rozdílné ohodnocení pozic. Druhou příčinou je nerovnost odměňování mužů a žen za stejnou práci, stejnou pozici a na stejném pracovišti. Tato příčina vyšla u všech zkoumaných států. Do výzkumu byly dosazeny výdělků mužů a žen ve věku 30–55 let, přičemž ve výzkumu nemělo vliv dosažené vzdělání a velikost úvazku. Výsledkem výzkumu bylo, že rozdíl v ročním výdělku muže a ženy, nikoliv na stejné pozici, v Jižní Koreji ve výši 41 %, oproti tomu v Maďarsku pouze 10 %. V rámci stejné pozice jsou rozdíly menší, ale i přesto v Dánsku a ve Francii dosahuje rozdíl 7 %, oproti tomu nejvyšší rozdíl je v Japonsku ve výši 26 %.⁸¹

Ve většině zemí, které se účastnily výzkumu, se v průběhu let snižuje celkový GPG, dokonce i GPG na stejné pozici, vyjma východní a střední Evropy. Naše socioložka Alena Křížková, která se výzkumu účastnila, konstatovala, že v České republice se mírně snižuje výše GPG na stejné pozici, naopak u nás ale roste celková GPG. Z toho tedy vyplývá, že stále existují pracovní odvětví, na kterých pracují jen muži nebo jen ženy, jež jsou lépe finančně ohodnoceny, přičemž na vyšších pozicích pracuje více mužů.⁸²

4.4 Příčiny rozdílů v odměňování žen a mužů

Existuje mnoho příčin, na základě, kterých dochází k rozdílnému odměňování u žen a mužů. Níže si dovoluji představit konkrétní příčiny, které jsou dle mého pohledu velmi časté i u nás v České republice.

Práce na částečný úvazek a přerušování kariéry

Tyto dvě příčiny jsou typické pro ženy jako pro osoby zaměstnankyně. Práce na částečný nebo také zkrácený úvazek u žen je zapříčiněna tím, že ženy často plní rodinné povinnosti, jako je péče o dítě či domácnost, za kterou nejsou samozřejmě placeny,

⁸¹ Within-job gender pay inequality in 15 countries. *Nature human behaviour*. [online]. [cit. dne 16. 3. 2023]. Dostupné z <https://www.nature.com/articles/s41562-022-01470-z>.

⁸² Nerovnost mezi muži a ženami v odměňování za stejnou práci. *Akademie věd ČR*. [online]. [cit. dne 16. 3. 2023]. Dostupné z <https://www.avcr.cz/cs/pro-media/tiskove-zpravy/Nerovnosti-mezi-muzi-a-zenami-v-odmenovani-za-stejnou-praci/>.

ale nad kterou stráví podstatně více času než v placené práci. Z údajů z roku 2020 je patrné, že až 30 % žen pracuje na částečný úvazek, oproti tomu mužů pracuje na částečný úvazek pouze 8 %.⁸³ Je pravdou, že ženy plní rodinné povinnosti a pracují na částečné úvazky více než muži, na druhou stranu počet pracovních příležitostí na práci na plný úvazek pro ženy je nižší než počet pracovních příležitostí pro muže. Bohužel práce na částečný úvazek neposkytuje takové finanční výhody jako práce na plný úvazek, což je právě faktor, který ovlivňuje rozdílnost v odměňování.⁸⁴ V České republice stráví ženy neplacenou prací, tedy péčí o děti a domácnost, téměř 22 hodin týdně, oproti mužům, kteří stráví péči pouze 7,7 hodin týdně. Je možné pozorovat, že žena vykonává péči odpovídající nadpolovičnímu úvazku.⁸⁵

Velmi často jsou to právě ženy, které musí přerušit svou pracovní kariéru z důvodu těhotenství a následné péče o dítě. V rámci zaměstnaných žen v EU v roce 2018 byla 1/3 žen, které přerušily práci z důvodu péče o děti, naopak pouze 1,3 % mužů přerušili práci kvůli péči o dítě.⁸⁶

Na druhou stranu je nutno podotknout, že i přesto, že v rámci EU až 1/3 žen přerušuje kariéru z důvodu mateřství, se do pracovního procesu zapojují rychleji než právě v České republice. Pro Českou republiku je typická dlouhá mateřská a rodičovská dovolená, kterou ve velké míře čerpají právě ženy, jenž ji využívají v plné míře až do tří let dítěte. V České republice není běžné, aby ženy během rodičovské dovolené pracovaly. To může být jeden z faktorů, proč je kariérní růst ženy pomalejší, a proč je rozdíl v odměňování tak vysoký a těžko porovnatelný.⁸⁷

Jen velmi malé procento žen využije pouze mateřskou dovolenou a následně nechce čerpat rodičovskou dovolenou. V této situaci se většinou jedná o zaměstnankyně, které jsou ve vedoucích pozicích, a v případě, že by po skončení mateřské dovolené nenastoupily

⁸³ Understanding the gender pay gap: definition and causes. *European Parliament*. [online]. [cit. dne 20. 3. 2023]. Dostupné z <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes>.

⁸⁴ Understanding the gender pay gap. *International Labour Organization*. [online]. [cit. dne 20. 3. 2023]. Dostupné z https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_735949.pdf.

⁸⁵ KRÍŽKOVÁ, A. VOHLÍDALOVÁ, M. POSPÍŠILOVÁ, K. MAŘÍKOVÁ, H. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR – Hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017, s. 20.

⁸⁶ Understanding the gender pay gap: definition and causes. *European Parliament*. [online]. [cit. dne 20. 3. 2023]. Dostupné z <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes>.

⁸⁷ TOMŠEJ, J. *Diskriminace na pracovišti*. První vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. s. 52.

do práce, by mohly o vedoucí pozici přijít. Návrat do původní práce a na původní pracoviště je totiž zajištěn na základě ustanovení § 47 ZP pouze do skončení mateřské dovolené a čerpáním rodičovské dovolené tato povinnost zaměstnavateli zaniká. V případě, že se zaměstnankyně rozhodne i pro čerpání rodičovské dovolené, má zaměstnavatel pouze povinnost zařadit zaměstnankyni po skončení rodičovské dovolené dle druhu práce, který byl sjednán v pracovní smlouvě. Po čerpání rodičovské dovolené je tedy na vůli zaměstnavatele, zdali chce zaměstnankyni zařadit zpět na vedoucí pozici či nikoliv.⁸⁸

Navzdory tomu, že cením péči všech žen, které podstoupily mateřství a přerušily kariéru z důvodu péče o děti, dokážu pochopit i zaměstnavatele, kterým se délka čerpání mateřské či rodičovské dovolené nevyhovuje. V současné době se svět rychle mění, pracovní kvalifikace a vzdělání postupují velmi rychle, je tedy logické, že pokud se zaměstnankyně v rámci mateřské či rodičovské dovolené nevzdělávají, po návratu do pracovního procesu nemohou dosáhnout na pracovní úrovni muže. Na druhou stranu je nutné podotknout, že konkrétně Česká republika není uzpůsobena tomu, aby se zaměstnankyně vracely krátce po porodu, vzdělávaly se v rámci mateřské či rodičovské dovolené, či dokonce, aby šel na rodičovskou dovolenou muž. Dokonce ani práce z domova není pro Českou republiku stále samozřejmostí. V neposlední řadě považuji za potřebné zmínit, že v některých zemích i v EU pracují ženy na mateřské či rodičovské alespoň na částečný úvazek, který jim umožňuje, aby na delší dobu nebyly mimo pracovní proces, dále se vzdělávaly a neunikaly jim nové trendy. Ani tato možnost není v České republice rozšířena či využívána, ba naopak v některých odvětvích ani neexistuje. Jedná se konkrétně o pozici advokátního koncipienta, kterou nelze vykovávat na částečný úvazek.⁸⁹

Stereotypy

Stále v celé společnosti přetrvávají genderové stereotypy, které zapříčiňují, že určité pozice jsou spojeny převážně s ženami a na základě těchto ženských povolání je odměna za práci nižší, či je dokonce podhodnocena. Zaměstnavatelé stanovují ženám na těchto ženských pozicích nižší platy než mužům na pozicích, kde převážně pracují muži.

⁸⁸ ŠIMEČKOVÁ, E. *Zákaz diskriminace v pracovníprávních vztazích*. První vydání. Praha: Leges, 2020., s. 89.

⁸⁹ Srov. § 37 odst. 1 písm. e) zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii.

Proč k tomu dochází, je, ale nevysvětlitelné. Tím vzniká zřetelný rozdíl mezi výší výdělku muže a ženy.⁹⁰

Teorie a praxe si zavedla pojmy skleněný strop a skleněný výtah. Skleněný strop znamená, že ženě v kariérním postupu brání neviditelná bariéra. Naproti tomu skleněný výtah znamená, že pomyslný výtah vozí po kariérním žebříčku pouze muži. Tyto mechanismy mají za příčinu to, proč jsou do určitých pracovních pozic přijímáni pouze muži. Učebnicový zaměstnavatel by při výběru zaměstnance žádný skleněný strop nebo skleněný výtah používat neměl a neměl by se pozastavovat nad tím, o jakého budoucího zaměstnance jde, ale měl by pouze posuzovat, zdali budoucí zaměstnanec bude odvádět řádně svoji práci. V případech, kdy se bude o pozici ucházet žena ve věku, který je pravděpodobný pro těhotenství a založení rodiny, změní se pohled zaměstnavatele na uchazečku a pravděpodobně nebude vybrána, jelikož usoudí, že náklady, které na ženu vynaloží pro zaškolení, se mu nevrátí, protože žena odejde na mateřskou. I přesto, že bychom možná dokázali zaměstnavatele pochopit, bude se jednat o důvod diskriminace.⁹¹

Nevysvětlitelné příčiny

Existuje však nejen řada objektivních prvků, u kterých lze pochopit zaměstnavatele, proč si vybere raději jako zaměstnance muže než ženu, ale také celá řada mezer, které tato problematika má. Jedná se o prvky, které jsou neznámé, nezodpovězené a často záměrně skryté. Zároveň zde může být důvod diskriminace na základě pohlaví, kdy práce vykonávaná ženou je vnímaná jako méně hodnotná než obdobná práce vykonávaná mužem. Z tohoto tedy vyplývá, že pokud dojde k absenci objektivních částečně omluvitelných prvků, může dojít opravdu snadno a rychle k rozdílnému výdělku muže a ženy, právě na základě genderové rozdílnosti.⁹²

Závěrem této kapitoly je nutné uvést, že nerovnost ve společnosti byla, je a bude, a to jakákoliv. Důležité je, aby společnost proti nerovnostem bojovala, i v rámci odměňování. Společnost by se měla dovídat o problémech, které v rámci odměňování musí převážně ženy

⁹⁰Understanding the gender pay gap. *International Labour Organization*. [online]. [cit. dne 24. 3. 2023]. Dostupné z https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_735949.pdf.

⁹¹DOLEJŠ, A. Genderová příjmová nerovnost a tržní ekonomika – kde se stala chyba? In: TOMŠEJ, J., MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L., STONJEK, P., PASTOREK, Š., (eds.), *Zákaz diskriminace v pracovním právu*. Praha, Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022.s. 27-28.

⁹² Understanding the gender pay gap. *International Labour Organization*. [online]. [cit. dne 24. 3. 2023]. Dostupné z https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_735949.pdf.

řešit, měla by být zveřejňována výše rozdílu mezi výdělkem ženy a muže, případně by měly být veřejnosti vysvětleny příčiny, proč vůbec k rozdílu dochází. Myslím si, že pokud se tyto informace dostanou do povědomí společnosti, začnou být atraktivní i pro politiky, kampaně a začnou se jimi zabývat i zákonodárci, ať již v České republice, či v rámci EU. Samozřejmě již nyní existují určité mechanismy, kterými je bojováno proti nerovnému odměňování zejména v rámci genderu, tyto mechanismy budou v další kapitole přiblíženy. Dle mého názoru čím větší povědomí bude společnost o tomto problému mít a čím lépe bude znát nástroje, kterými se bude moci proti nerovnosti v rámci odměňování bránit, tím více se bude nerovnost snižovat a zejména ženy se nebudou bát s tímto problémem vystoupit. Jen na okraj považuji za nutné zmínit, že nerovnost v rámci rozdílného odměňování má pro ženy i důsledky do budoucna. Je totiž obecně známo, že ženy mají nižší důchod než muži.

5. Řešení nerovného odměňování

Institutů, které mají sloužit k rovnému odměňování, a to konkrétně k rovnému odměňování žen a mužů, jsou spousty. Zejména, jak již bylo uvedeno výše, i na nejvyšších úrovních evropského i vnitrostátního práva v podobě smluv, směrnic či zákonů, jich nalezneme hodně. Existují i jiné instituty, které možná nestojí na vrcholcích právních řádů, ale na druhou stranu by tyto instituty mohly právní úpravu dotvářet. Zároveň se koncem roku 2022 objevila nová směrnice, která může být pro oblast odměňování přelomová.

5.1 Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025

Navzdory tomu, že v rámci EU došlo v posledních letech k významnému pokroku v oblasti genderové nerovnosti, k čemuž přispěly právní předpisy upravující začleňování genderového hlediska do politiky a přijetí zvláštních opatření k lepšímu postavení žen, rozdíly v postavení žen a mužů stále trvají. Ženy jsou stále na trhu práce více zastoupeny na méně placených pozicích, oproti tomu je méně nalezneme na vedoucích pozicích.⁹³

Vzhledem k přetrvávající situaci rozdílného postavení ženy a muže prosazovala předsedkyně komise EU Ursula van der Leyenová skutečnou rovnost. V roce 2020 vznikl dokument pod názvem Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025, jehož

⁹³ Strategie pro rovnost žen a mužů – Dosavadní výslední a hlavní oblasti činnosti. *Evropská komise*. [online]. [cit. dne 26. 3. 2023]. Dostupné z https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs.

obsahem jsou politické cíle a opatření, kterých by se mělo do roku 2025 dosáhnout. Evropa má být na základě strategie založená na genderové rovnosti.⁹⁴

Cíly strategie jsou například odstranění genderových rozdílů na trhu práce, řešení rozdílů v odměňování a ve výši důchodů obou pohlaví a mnoho dalších. Obecně má strategie za úkol zaměřit se na genderové otázky a posílení postavení žen.⁹⁵

Strategie má mnoho oblastí, kterými se zabývá, dovolím se zaměřit pouze na ty, které souvisí s rovným odměňováním. Strategie si dává za cíl bojovat proti genderovým stereotypům, jelikož obecně genderové stereotypy a jsou hlavní důvodem a přispívají ke genderové nerovnosti. U odměňování žen a mužů tomu není jinak, genderové stereotypy vedou k rozdílnému výděлку. Komise si je vědoma, že názory a hodnoty občanů jsou velmi ovlivněny sdělovacími prostředky, proto se považuje za zcela zásadní v dalším procesu pro odstranění stereotypů. I nadále chce komise podporovat projekty, které se zaměřují na genderovou nerovnost.⁹⁶

Ve velké míře se strategie zaměřuje na řešení rozdílů v odměňování a důchodech žen a mužů. Rovnocenná odměna za stejnou práci je v primárních smlouvách EU od jejího počátku. Nachází se tam proto, aby v případě, kdy dojde k diskriminačnímu jednání, existovaly právní prostředky k nápravě. Obecně je známo, že ženy dosahují nižších výdělků než muži, což vede k následným rozdílům ve výši důchodů a k tomu, že starší ženy jsou ohroženy chudobou více než muži. Řešením rozdílnosti v odměňování žen a mužů by bylo úplné odstranění všech hlavních příčin, jako je přerušování kariéry, vyšší využívání částečného úvazku, nižší účast žen na trhu práce také horizontální a vertikální segregace na základě genderových stereotypů.⁹⁷ Takovéto řešení je ale v nejbližších letech nereálné a vysoce nepravděpodobné, proto se komise snaží postupovat po menších krocích, a to alespoň snížením výše rozdílnosti v odměňování.

⁹⁴ Strategie pro rovnost žen a mužů – Dosavadní výslední a hlavní oblasti činnosti. *Evropská komise*. [online]. [cit. dne 26. 3. 2023]. Dostupné z https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs.

⁹⁵ Strategie pro rovnost žen a mužů – Dosavadní výslední a hlavní oblasti činnosti. *Evropská komise*. [online]. [cit. dne 26. 3. 2023]. Dostupné z https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs.

⁹⁶ Sdělení komise Evropského parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a Sociálnímu výboru a Výboru regionů Unie rovnosti: strategie žen a mužů na období 2020 – 2025. *EUR-Lex*. [online]. [cit. dne 26. 3. 2023]. Dostupné z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.

⁹⁷ Sdělení komise Evropského parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a Sociálnímu výboru a Výboru regionů Unie rovnosti: strategie žen a mužů na období 2020 – 2025. *EUR-Lex*. [online]. [cit. dne 26. 3. 2023]. Dostupné z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.

Rozdíly v odměňování a diskriminace by se lépe odhalovaly, kdyby existovala větší transparentnost, jelikož mnoho žen nemá ani ponětí, o kolik méně jsou placeni než muži. Zároveň v případech, kdy o tom vědí, ale nemají možnost tyto skutečnosti prokázat. Komise se ve strategii zavázala, že předloží koncem roku 2020 opatření týkající se transparentnosti odměňování.⁹⁸ Transparentností odměny budou posíleny práva zaměstnanců, kteří budou mít větší ponětí o výši mezd, ale pro zaměstnavatele to bude samozřejmě znamenat administrativní práci navíc.⁹⁹

Závěrem strategie je shrnuto, jak má být genderové rovnosti dosaženo. Je nutné, aby fungovala spolupráce mezi všemi orgány EU, členskými státy EU, agenturami EU, občanskou společností, ženskými organizacemi a sociálními partnery a také soukromým sektorem. Komise strategií Radu i Evropský parlament, aby pokračovali v dosavadní práci. Strategie připomněla členským státům, aby využívaly všech nástrojů, jenž jsou jim k dispozici, převážně finanční podpory EU, která je jim poskytována na zlepšení genderové rovnosti. Komise během pětiletého období má vydávat každoroční výroční zprávu, která má obsahovat dosažený pokrok. V roce 2022 byla zpracována druhá zpráva v rámci strategie.¹⁰⁰

5.2 Transparentnost v oblasti odměňování

O transparentnosti v oblasti odměňování se mluví již dlouhodobě. Byla vydána celá řada doporučení, strategií, akčních plánů a návrhů, jak by transparentnost v rámci odměňování měla vypadat. Jak již bylo výše uvedeno, i EU se těmito nápady dlouhodobě zabývala a zařadila tento bod do výše zmíněné strategie.

Na Evropské úrovni doporučení přijaté Evropskou komisí již z roku 2014, mělo posílit zásadu rovného odměňování mužů a žen na základě transparentnosti, přičemž k velkým změnám nedošlo. Jak Rada EU, tak Evropský parlament několikrát vyzývaly k posunu v rámci transparentnosti. Nečinnost chtěla Rada EU změnit, tak v roce 2019 vyzvala komisi, aby připravila konkrétní opatření ke zvýšení transparentnosti odměňování. V roce

⁹⁸ Koncem roku 2022 došlo k přijetí Směrnice o transparentnosti v odměňování, která bude podrobně popsána v další podkapitole.

⁹⁹ Sdělení komise Evropského parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a Sociálnímu výboru a Výboru regionů Unie rovnosti: strategie žen a mužů na období 2020 – 2025. *EUR-Lex*. [online]. [cit. dne 26. 3. 2023]. Dostupné z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.

¹⁰⁰ Sdělení komise Evropského parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a Sociálnímu výboru a Výboru regionů Unie rovnosti: strategie žen a mužů na období 2020 – 2025. *EUR-Lex*. [online]. [cit. dne 26. 3. 2023]. Dostupné z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.

2020 zveřejnila komise výše zmíněnou strategii, jež měla taktéž pomoci k pokroku v rámci transparentnosti.¹⁰¹

Dne 4. března 2021 byl přijatý návrh komise o transparentnosti, který uváděl konkrétní opatření, která by měla zajistit, aby ženy a muži v EU dostávali stejnou odměnu za stejnou práci. Rovnost žen a mužů a zejména transparentnost v rámci odměňování byla pro předsedkyni komise von der Leyenovou politickou prioritou. Návrh byl následně postoupen ke schválení Evropskému parlamentu a Radě.¹⁰²

V České republice stále přetrvává názor, že hovořit veřejně o výši své odměny je neslušné, jelikož tento údaj je úzce spojen s osobou zaměstnance, jehož se mzda týká. Podle GDPR se jedná o osobní údaj. S osobním údajem souvisí i fakt, že někteří zaměstnanci mají v pracovních smlouvách doložku o mlčenlivosti, na základě které mají zakázáno hovořit o výši své odměny pod sankcí porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem. Existují ale argumenty, že jelikož se jedná o osobní údaj, je na zaměstnanci, komu svou výši odměny sdělí. Doložka o mlčenlivosti nemůže samozřejmě obstát v oblasti rodiny, neboť běžně lidé hovoří o svých příjmech. Část odborníků se snaží tuto tezi rozšířit, takže je na zaměstnanci, komu údaj o příjmu sdělí, a to i kolegům v rámci práce. Podle těchto odborníků je zákaz o hovoření o odměně nevymahatelný. Mohli bychom případně mluvit o disciplinárním postihu zaměstnance. O ten by se ale jednalo pouze tehdy, kdy zaměstnanec bude hovořit o příjmech druhých zaměstnanců, o kterých se dozvěděl při plnění svých pracovních úkolů, v tomto případě se aplikuje povinnost mlčenlivosti. Vymáhání doložky o mlčenlivosti v rámci odměňování není v praxi moc časté, jelikož by mohlo být pro zaměstnavatele rizikové, a to v případě, kdyby se zaměstnanec bránil. Na druhou stranu těchto právnických tezí si běžná společnost není vědoma, a proto se doložkami a zákazy mlčenlivosti v rámci odměňování řídí.¹⁰³

Opačné argumenty, proč by mělo být zachováno přetrvávající pravidlo o nehovoření o odměně, jsou spíše sociální. Mnozí zaměstnavatelé se obávají zhoršení vztahů na pracovišti, závistí mezi jednotlivými zaměstnanci či případně budoucích sporů. Těmto obavám by ale mohli zaměstnavatelé předcházet tím, že by zaměstnance informovali o pravidlech,

¹⁰¹ Commission welcomes the political agreement on new EU rules for pay transparency. *European Commission*. [online]. [cit. dne 28. 3. 2023]. Dostupné z https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_7739.

¹⁰² Pay Transparency: Commission proposes measures to ensure equal pay for equal work. *European Commission*. [online]. [cit. dne 28. 3. 2023]. Dostupné z https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_881.

¹⁰³ TOMŠEJ, J. *Diskriminace na pracovišti*. První vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. s. 57.

na základě kterých stanovují výši odměny, jež stejně mají zákonný podklad, nebo by zaměstnancům objasnili, z jakého důvodu dochází k rozdílnému odměňování.¹⁰⁴

V roce 2018 představila kancelář veřejného ochránce práv doporučení, která měla vést k pokroku v oblasti transparentnosti odměn.¹⁰⁵ Doporučení obsahovalo povinnost zaměstnavatelů uvádět v pracovních nabídkách výši odměny, povinnost na dotaz zaměstnance či odborové organizace zodpovědět průměrný výdělek žen a mužů, kteří vykonávají stejnou práci, dále povinnost pravidelně zveřejňovat informaci o rozdílnosti v oblasti odměňování žen a mužů u zaměstnavatelů, u kterých je vyšší počet zaměstnanců. V neposlední řadě doporučení obsahovalo i výslovné zakotvení, že doložka mlčenlivosti je nevymahatelná. Ani přes toto doporučení nebyl nikým předložen ani jeden legislativní návrh v této oblasti.¹⁰⁶ Pouze byla tato oblast promítnuta do akčního plánu 2023-2026.

Přitom informace o výši výdělku ostatních zaměstnanců a možnost porovnání jednotlivých odměň je stěžejní pro snazší odhalení diskriminace, jelikož by zaměstnankyně měla možnost, v případě nějakého svého podezření, se bránit. I přesto, že dle antidiskriminačního zákona je v rámci soudního sporu použito sdílené důkazní břemeno, na základě kterého musí zaměstnavatel prokázat, že nedocházelo k odlišnému zacházení podle zákonných kritérií, v první řadě ale musí zaměstnankyně prokázat samotnou existenci odlišného zacházení. Právě vzhledem k nemožnosti zveřejnit výše odměn, k nemožnosti hovořit o tomto tématu, mají diskriminovaní, zejména zaměstnankyně, obavu rozdílnost výše odměny řešit. Obavu diskriminovaných potvrzuje fakt, že i přes desetiletou účinnost antidiskriminačního zákona, se nepovedlo žádné zaměstnankyni uspět v soudním sporu, který by se týkal diskriminace v oblasti odměňování na základě pohlaví, přičemž veřejnosti je známo, že stále rozdíly v odměňování přetrvávají. Je nutné upozornit na informaci, že se těchto soudních řízení ani moc nekonalo.¹⁰⁷

Lze shrnout, že způsobů jak oblast odměňování učinit transparentnější, bylo velké množství. Bohužel v legislativách na unijní úrovni ani české úrovni se to nikterak neprojevovalo. Vzhledem k tomu, že se jednalo pouze o doporučení, opatření či strategie, nelze mít

¹⁰⁴ ARENDACKÁ, L. Rovné odměňování mužů a žen. In: TOMŠEJ, J., MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L., STONJEK, P., Nad novelami zákoníku práce, Praha, Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2020, s. 15.

¹⁰⁵ Činnost ombudsmanky v roce 2018. *Ombudsman veřejný ochránce práv*. [online]. [cit. dne 29. 3. 2023] Dostupné z <https://www.ochrance.cz/aktualne/cinnost-ombudsmanky-v-roce-2018/>.

¹⁰⁶ TOMŠEJ, J. *Diskriminace na pracovišti*. První vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. s. 57 – 58.

¹⁰⁷ ARENDACKÁ, L. Rovné odměňování mužů a žen. In: TOMŠEJ, J., MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L., STONJEK, P., Nad novelami zákoníku práce, Praha, Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2020, s. 15.

zaměstnavatelům až tak za zlé, že je nikterak nevyužívali. Až v roce 2021 návrhem komise na transparentnost odměňování vznikla naděje, že bude přijat právní předpis, který bude nutné dodržovat a v případě porušení bude povinnost zaměstnavatelů vymahatelná.

5.3 Směrnice o transparentnosti odměňování

Koncem roku 2022 byla schválena směrnice o transparentnosti odměňování, a to právě v době, kdy Radě EU předsedala Česká republika. Právě české předsednictví v Radě EU mělo velkou prioritu se návrhem směrnice zabývat. Jak již bylo uvedeno výše, rozdílnost ve mzdách mužů a žen se pohybuje kolem 13 %, s negativním hlediskem pro ženu. Směrnice byla přijata zejména za účelem snížení rozdílu, posílení vymahatelnosti práva na rovnou odměnu a usnadnění realizace práva na stejnou odměnu za práci stejného hodnoty za použití závazných opatření v rámci transparentnosti. Lhůta pro transpozici směrnice činí tři roky, což tedy znamená, že během těchto tří let musí členské státy včetně České republiky směrnici přijmout vnitrostátním opatřením, čímž směrnici transponují.¹⁰⁸ Směrnice nese celý název „Směrnice Evropského parlamentu a rady, kterou se posiluje uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování“.¹⁰⁹

I přes složité jednání, kdy se nemohli Evropský parlament a Rada EU shodnout na některých částech směrnice transparentnosti odměňování, došli na základě kompromisů ke konečné dohodě. Klíčovým opatřením ve směrnici o transparentnosti odměňování je transparentnost odměňování pro uchazeče o zaměstnání, právo zaměstnanců na informace, podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů a společné hodnocení odměňování.¹¹⁰

V rámci opatření transparentnosti odměňování pro uchazeče o zaměstnání má zaměstnavatel povinnost v oznámení o volném místě nebo před přijímacím pohovorem uveřejnit informaci o počáteční výši mzdy nebo o rozpětí. Při přijímacích pohovorech

¹⁰⁸ TZ: Nová směrnice o transparentnosti odměňování posílí vymahatelnost práva na rovnou odměnu a pomůže snížit mzdovou diskriminaci žen. *Vláda České republiky*. [online]. [cit. dne 29. 3. 2023] Dostupné z <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-nova-smernice-o-transparentnosti-odmenovani-posili-vymahatelnost-prava-na-rovnou-odmenu-a-pomuze-snizit-mzdovou-diskriminaci-zen-201893/>.

¹⁰⁹ 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. *EUR-Lex*. [online]. [cit. dne 29. 3. 2023] Dostupné z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0093>.

¹¹⁰ EU Parliament and Council Agree on New Rules for Pay Transparency. *The Society for Human Resource Management*. [online]. [cit. dne 29. 3. 2023] Dostupné z <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/global-hr/pages/eu-new-rules-for-pay-transparency.aspx>.

se zaměstnavatelé nebudou moci ptát uchazeče o zaměstnání na jejich dosavadní platební ohodnocení. Opatřením práva na informaci pro zaměstnance budou mít zaměstnanci právo si vyžádat od svého zaměstnavatele informace o výši své mzdy a informaci o výši mzdy rozdělené podle pohlaví ostatních zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Toto právo budou moci uplatňovat všichni zaměstnanci bez ohledu na velikost zaměstnavatele. Zaměstnavatelé, kteří budou mít alespoň 100 zaměstnanců, budou povinni zveřejňovat informace o rozdílech v rámci odměňování mezi muži a ženami. Jako první budou mít tuto povinnost zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají alespoň 250 zaměstnanců, ti budou podávat zprávy každý rok a zaměstnavatelé se zaměstnanci od 150 do 249, ti budou muset podávat zprávu každé 3 roky. Ve druhé fázi po pěti letech od provedení směrnice budou mít tuto povinnost i zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají 100 až 149 zaměstnanců, ti budou podávat zprávu též každé 3 roky.¹¹¹ Zaměstnavatelé budou na základě směrnice o transparentnosti odměňování povinni pozorovat rozdíly v odměňování mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Pokud bude rozdíl vyšší než 5 % a nemůže jej zaměstnavatel objektivně odůvodnit a ani jej v šestiměsíční lhůtě napravit, budou muset zaměstnavatelé společně se zástupci zaměstnanců provést posouzení odměňování. Bude se jednat o období auditu. Tímto společným posouzením by měli zástupci zaměstnanců a zaměstnavatel dojít k opatření, které neodůvodněné rozdíly ve mzdách mužů a žen napraví.¹¹²

Směrnice o transparentnosti odměňování se také zabývá obětmi diskriminace v rámci odměňování, kterým chce zajistit lepší přístup ke spravedlnosti. Zaměstnanci, kteří budou diskriminováni v odměňování na základě pohlaví, budou mít právo na náhradu až do úplného vrácení mzdy, včetně prémie a naturálních plateb. V rámci sporů, týkajících se zaměstnavatelů, kteří nesplnili povinnost transparentnosti, budou muset právě zaměstnavatelé prokázat a unést důkazní břemeno, že nedošlo k diskriminaci zaměstnance v rámci odměňování. Samy členské státy si budou moci stanovit konkrétní sankce a pokuty za porušení pravidel stejné mzdy. Zřízené orgány pro rovné zacházení nebo zástupci

¹¹¹ Commission welcomes the political agreement on new EU rules for pay transparency. *European Commission*. [online]. [cit. dne 29. 3. 2023]. Dostupné z https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_7739.

¹¹² TZ: Nová směrnice o transparentnosti odměňování posílí vymahatelnost práva na rovnou odměnu a pomůže snížit mzdovou diskriminaci žen. *Vláda České republiky*. [online]. [cit. dne 29. 3. 2023] Dostupné z <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-nova-smernice-o-transparentnosti-odmenovani-posili-vymahatelnost-prava-na-rovnou-odmenu-a-pomuze-snizit-mzdovou-diskriminaci-zen-201893/>.

zaměstnanců budou moci na základě této nové směrnice jednat za zaměstnance ve správních i soudních sporech.¹¹³

Dle mého názoru je směrnice o transparentnosti odměňování velkým krokem dopředu v rámci snížení rozdílu v odměňování mužů a žen. Samozřejmě je nutné se zamyslet nad tím, že takto pozitivně posuzují směrnici o transparentnosti odměňování pouze na papíře, jak bude směrnice o transparentnosti odměňování využívána v praxi, či jak budou jednotlivé opatření v rámci členských států fungovat, se teprve ukáže za delší dobu. Sama jsem zejména velmi zvědavá na přijetí opatření v rámci České republiky, a i na využívání v praxi. Jelikož například i antidiskriminační zákon vzbudil velká očekávání, v konečném důsledku se u něj rozchází dobře napsaný zákon s malým využíváním v praxi.

5.4 Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026

Ani Česká republika nezůstává pozadu s bojem proti nerovnosti v odměňování mužů a žen. Stejně tak jako byla koncem roku 2022 schválena směrnice o transparentnosti odměňování na úrovni EU, tak ve stejnou dobu byl schválen vládou ČR i akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026. Akční plán vznikl prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI, který funguje právě pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí. Vůbec poprvé v historii České republiky se akční plán jako samostatný dokument zavázal řešit problém GPG.¹¹⁴

Akční plán je rozdělen do 6 kapitol, mezi které patří oblast kontroly rovného odměňování, sladování pracovního a osobního života, transparentnost systémů odměňování, nedostupnost dat, odměňování ve veřejné správě a vzdělání. Akční plán je strategickým dokumentem vlády ČR a převážně je určen pro ústřední orgány státní správy, které by měly splnit v časovém rozmezí roku 2023-2026 úkoly, které jim akční plán ukládá. Taktéž je určen zástupcům tripartity a relevantním organizacím, kterým má sdělit informace, jaké priority vláda ČR má a jaké opatření v oblasti rovného odměňování plánuje.¹¹⁵

¹¹³ Commission welcomes the political agreement on new EU rules for pay transparency. *European Commission*. [online]. [cit. dne 29. 3. 2023]. Dostupné z https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_7739.

¹¹⁴ Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023 – 2026 je schválený!. *Rovná odměna*. [online]. [cit. dne 29. 3. 2023]. Dostupné z <https://rovnaodmena.cz/akcni-plan-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu-2023-2026-je-schvaleny/>.

¹¹⁵ Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026. *Vláda České republiky*. [online]. [cit. dne 29. 3. 2023]. Dostupné z <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Akcni-plan-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu20232026.pdf>. s. 5.

Cílem akčního plánu je nastavení, formulování a implementace kroků, které mají zajistit opatření na úrovni vlády ČR v rámci odměňování žen a mužů. Zavádění politik a procesů má vést k účelné implementaci rovných podmínek pro odměňování za práci stejné hodnoty či stejnou práci. Akční plán by měl také pomoci k zajištění vymahatelnosti při diskriminaci, dodržování zákazu diskriminace, k rovnému odměňování mužů a žen, a k podpoře transparentnosti v mzdových a platových systémech.¹¹⁶

Akční plán si stanovil řadu cílů a opatření, které by měly vést k implementaci do českého právního řádu. Spojením akčního plánu a směrnice o transparentnosti vzniká naděje, že by mohlo dojít ke snížení nerovnosti odměňování žen a mužů, k čemuž v blízké době určitě nedojde, jelikož se jedná o složitý a náročný proces. Mezi důležité cíle akčního plánu, na které by měl být kladen důraz nejdříve, patří zvýšení informovanosti jednotlivých zaměstnanců a odborů o výši odměny ženy a muže. Zároveň zvýšení informační povinnosti zaměstnavatele, který by měl písemně definovat systém odměňování, přičemž tuto informaci si bude moct vyžádat inspektorát práce, který může kontrolovat rovné odměňování. Dalším vytčeným cílem je i odstranění sjednávání doložek mlčenlivosti o odměnách, k čemuž by mohlo dojít na základě ustanovení v zákoníku práce. Určitá změna by mohla přijít i novelou občanského soudního řádu, kde by došlo k úpravě sdíleného důkazního břemene. I přesto, že úpravu obráceného důkazního břemene máme, nepokrývá veškeré situace. Tato novela by měla ulehčit dokazování zaměstnancům, kteří by se cítili poškozeni nedodržením zásady rovného odměňování. Ostatní cíle se již netýkají přímo osob zaměstnavatelů, ale jedná se spíše o zlepšení a zvýšení povědomí společnosti o problematice rovného odměňování.¹¹⁷

5.5 Soudní obrana

Krajním a také málo využívaným institutem, který by mohl být nápomocný při řešení problematiky nerovného odměňování, je žaloba. I přesto, že je dokázáno, že nerovnost v oblasti odměňování existuje, obrací se na soud pouze malé až zanedbatelné množství osob.

Obecně se oběti jakékoliv diskriminace v pracovní oblasti obrazejí na soud jen málo. Důvodu, proč si lidé soudní cestu nevybírají, může být mnoho. Může se jednat o psychickou, finanční či časovou náročnost, ale také i o těžko odhadnutelný výsledek sporu, jelikož

¹¹⁶ Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026. *Vláda České republiky*. [online]. [cit. dne 29. 3. 2023]. Dostupné z <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Akcni-plan-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu20232026.pdf>. s. 5-6.

¹¹⁷ Akční plán rovného odměňování žen a mužů. *epravo.cz*. [online]. [cit. dne 29. 3. 2023]. Dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/akcni-plan-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu-116020.html>.

judikatura našich soudů v této oblasti není tak rozvinutá. Dále také hraje roli nemožnost změnit systém, který by v budoucnu předcházel diskriminaci či nízká úspěšnost žalob.¹¹⁸ Dalším z důvodů může být obava zaměstnanců ze soudních nákladů, kdy v případě neúspěchu můžou náklady protistrany dosahovat velkých finančních částek. Jednoznačným důvodem, proč se oběti diskriminace neobrací na soud je také to, že jsou neznalí práva a ve spoustě případech nevědí v jakých lhůtách se co uplatňuje, jaké jsou potřeba důkazy či na koho se konkrétně obrátit. Nutné je ale podotknout, že v současné době se o tomto problému více mluví a znalost práva v této oblasti se dostává do podvědomí zaměstnanců. Můžeme tedy doufat, že se oběti diskriminace budou častěji obracet na soud.¹¹⁹

V předešlých letech byly připravovány návrhy na možnost podávat veřejnou žalobu. Tento prostředek byl členským státům doporučován ze strany Evropské komise. Jednalo by se o případy, kdy by určitý orgán měl možnost zastupovat jednotlivce ve sporu nerovného odměňování či obecně diskriminace, což by mohlo snížit překážky související s podáváním žalob a následným soudním procesem. Toto opatření bylo v roce 2014 předloženo v rámci vládního návrhu novely antidiskriminačního zákona, ve kterém byl jako orgán, který by zastupoval veřejný zájem, uveden veřejný ochránce práv. Bohužel návrh novely získal malou podporu a vláda jej vzala zpět.¹²⁰

Závěrem této podkapitoly bych chtěla zmínit statistiku Ministerstva spravedlnosti za rok 2021, ve které jsou uvedena pravomocná rozhodnutí soudů v občanskoprávních věcech. V rámci sporů z pracovního poměru s motivem diskriminace na základě pohlaví v roce 2021 nebylo vydáno žádné pravomocné rozhodnutí. Stejně tak tomu bylo ve sporech z pracovního poměru s motivem diskriminace mladistvých zaměstnanců. U sporů z pracovního poměru s motivem diskriminace zaměstnanců se zdravotním postižením byly vydány tři pravomocná rozhodnutí. Ve sporech z pracovního poměru s motivem diskriminace zaměstnankyň, matek či zaměstnanců, kteří pečují o dítě, byla vydána dvě pravomocná rozhodnutí. Soudní spory týkající se skončení pracovního poměru v souvislosti s diskriminací na základě pohlaví a v ostatních sporech vzniklých v souvislosti s motivem diskriminace v pracovních sporech bylo vydáno vždy jedno rozhodnutí v každé kategorii. Podle antidiskriminačního zákona, vyjma pracovních případů, byla vydána dvě pravomocná rozhodnutí. Posledními spory, které

¹¹⁸ ARENDACKÁ, L. Rovné odměňování mužů a žen. In: TOMŠEJ, J., MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L., STONJEK, P., Nad novelami zákoníku práce, Praha, Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2020.s. 20.

¹¹⁹ TOMŠEJ, J. *Diskriminace na pracovišti*. První vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. s.131.

¹²⁰ ARENDACKÁ, L. Rovné odměňování mužů a žen. In: TOMŠEJ, J., MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L., STONJEK, P., Nad novelami zákoníku práce, Praha, Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2020, s.19.

jsou pro téma rovného odměňování důležité, a to spory ze mzdové diskriminace na základě pohlaví. U těchto sporů nebylo v roce 2021 vydáno žádné rozhodnutí.¹²¹

Vzhledem k výše uvedenému můžeme pozorovat, že v rámci diskriminace opravdu soudní cesta využívána není. I přesto, že je jisté, že diskriminace na pracovištích je, bylo vydáno pouze 7 pravomocných rozhodnutí v této oblasti, přičemž ze statistik není možné zjistit, zda byly případné oběti diskriminace úspěšné. Je jen těžko uvěřitelné, že před rokem 2021 nebyli žádné ženy ani muži mzdově diskriminováni na základě svého pohlaví. Spíše můžeme usuzovat, že málokdo má odvalu se obrátit na soud či spíše nemá důkazy k prokázání, že je mzdově diskriminován, a že jeho zaměstnavatel porušuje zásadu stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty.

Obecně je známo, že česká justice je dlouhodobě přehlcena a soudní spory trvají mnoho let, nemluvě o tom, že než člověk projde všemi instancemi až k Nejvyššímu soudu, který může všechna rozhodnutí zrušit a celá věc se pak vrátí k soudu prvního stupně, jsou tyto případy opravdu nekonečné. I přesto, že tento fakt je mi velmi dobře znám, bych si do budoucna přála, aby se společnost nebála obracet na soudy a domáhat se odstranění diskriminace a zejména nerovnosti v odměňování. Dle mého názoru, čím více bychom měli rozhodnutí, která by potvrzovala diskriminaci na pracovišti či očividné rozdíly v odměňování, ať už z jakéhokoliv důvodu, tím více by společnost opustil strach a začali by své problémy s diskriminací, nerovným zacházením či nerovným odměňováním řešit komplexně. Soud a soudní rozhodnutí jsou pro společnost odjakživa autoritou, tím bychom mohli dosáhnout toho, že by se problematika ať už jakékoliv diskriminace či konkrétně nerovnosti v odměňování nejen na základě pohlaví dostala do širokého povědomí společnosti. Zároveň by nebyla některým lidem lhostejná a možná bychom i dosáhli vytoužených změn v rámci nerovného odměňování.

5.5.1 Veřejný ochránce práv

V poslední řadě je nutné uvést, že ani možnost obrátit se na veřejného ochránce práv, jakožto jedna z možností, jak řešit diskriminaci nebo konkrétně nerovné odměňování, není nikterak využívána. Dle informací z kanceláře veřejného ochránce práv se oblastí nerovného odměňování týkají za rok jednotky podání, nejvíce nižší desítky. Nejčastěji se veřejný ochránce práv setkává s nerovným odměňováním na základě pohlaví, kdy aktuálním

¹²¹ Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů 2021. Ministerstvo spravedlnosti ČR.

případem je podání zaměstnankyně, která namítá snížení mzdy v souvislosti s jejím návratem z rodičovské dovolené. Dalším opakujícím se důvodem je věk a zdravotní postižení.¹²²

Postup veřejného ochránce práv je především metodická pomoc, což znamená, že na základě zaslaných informací zhodnotí, zda se u namítané situace jedná o diskriminaci a následně poradí, jak je možné se proti diskriminaci bránit. Vzhledem k tomu, že veřejný ochránce práv nemá v této oblasti žádnou kontrolní ani vyšetřovací pravomoc a nemůže si sám opatřit žádné důkazy o postupu zaměstnavatele, v praxi často nemůže dojít k jednoznačnému závěru, zda se zaměstnavatel dopustil nerovného odměňování. Jak bylo uvedeno výše u žalob, stejně tak v těchto případech má stěžovatel málo podkladů, na základě kterých by mohlo dojít ke komplexnímu posouzení. Zpravidla stěžovatelé nedisponují informacemi o odměňování zaměstnanců, se kterými se porovnávají. I přesto, že veřejný ochránce může požádat zaměstnavatele, aby se k věci vyjádřil, zaměstnavatel nemá povinnost této žádosti vyhovět a ve většině případů se i zaměstnavatelé zdráhají poskytovat informace o odměnách. Jednou z rad poskytovaných veřejným ochráncem práv je podat stížnost na Oblastní inspektorát práce.¹²³

Závěrem, veřejný ochránce práv si je plně vědom, že jednou z hlavních překážek, které brání účinnému vymáhání práva na rovnou odměnu, je transparentnost.¹²⁴ Jak již bylo uvedeno výše, veřejný ochránce práv se transparentností zabýval již ve svém doporučení v roce 2018.

¹²² Informace poskytnuté od právničky z Odboru rovného zacházení z Kanceláře veřejného ochránce práv Mgr. Hany Brablcové.

¹²³ Informace poskytnuté od právničky z Odboru rovného zacházení z Kanceláře veřejného ochránce práv Mgr. Hany Brablcové.

¹²⁴ Informace poskytnuté od právničky z Odboru rovného zacházení z Kanceláře veřejného ochránce práv Mgr. Hany Brablcové.

Závěr

Diplomová práce pojednává o tématu rovného odměňování, právní úpravě tohoto pojmu a příčinách nerovnosti při odměňování. První část diplomové práce byla velmi teoretická, ale zároveň měla čtenářům vysvětlit základní pojmy, které jsou s rovným odměňováním úzce spojeny, a které jsou důležité pro pochopení systému vyplacení odměn.

Následně jsem se už zabývala otázkou právní úpravy rovného odměňování jak na světové, tak na české úrovni. Po důkladném rozboru jednotlivých právních předpisů si myslím, že můžeme konstatovat, že právní úprava rovného odměňování je na evropské úrovni velmi rozvinuta a každým rokem se EU snaží o její vylepšení. Například pro komisi je rovné odměňování a obecně postavení ženy a muže velkou prioritou, a to i do budoucna. Přijetím směrnice o transparentnosti odměňování bychom mohli dosáhnout vytouženého cíle, kterým je to, aby společnost měla větší povědomí o rozdílech v rámci odměňování, aby diskriminovaní lidé měli možnost si opatřit důkazy k prokázání nerovného zacházení. Dále, aby zaměstnavatelé měli v rámci stanovování systému vyplacení odměn více povinností, byli při nabídkách zaměstnání více transparentní při výši odměny, a naopak měli zakázáno se ptát na aktuální výši odměny ve stávajícím či předchozím zaměstnání. Musím podotknout, že směrnice je z mého pohledu napsána velice dobře a určitě je velkým pokrokem v této problematice. Bohužel je otázkou, jak bude v praxi členskými státy transponována a následně dodržována, s čímž souvisí i sankce, které závisí na členských státech, jak si je následně nastaví. Na přijetí směrnice budou mít členské státy 3 roky, jak je nám však známo, konkrétně Česká republika má s těmito lhůtami problém. V nedávně době Česká republika nepřijala dvě nové směrnice ve stanovené lhůtě, které se taktéž týkají pracovního práva.

Pokud se přesuneme na vnitrostátní úroveň, je naše právní úprava z mého pohledu velmi obecná. Zákoník práce sice zakotvuje nejzákladnější prvky, které jsou v rámci odměňování důležité, ale pokud se zaměříme na rovnost v odměňování, ta podrobně v zákoníku práce upravena není. Zákoník práce disponuje obecnými zásadami, jako je zásada rovného zacházení, zákaz diskriminace či zásada spravedlivé odměny za stejnou práci. Bohužel se jedná pouze o obecné zásady, na něž nejsou navázána další ustanovení zákoníku práce, která by je blíže specifikovala či stanovovala nějaká pravidla nebo povinnosti pro zaměstnavatele, či dokonce určovala nějaké sankce při porušení zaměstnavatelských povinností. Dle mého názoru je naše právní úprava pro rovné odměňování nedostačující

a do budoucna bych navrhovala podrobnější úpravu pro rovnost odměňování, například stanovením podmínek, podle kterých by zaměstnavatelé určovali odměnu. Dále bych prosazovala též jako odborná veřejnost větší transparentnost při odměňování, které bychom se snad v nejbližších letech mohli dočkat. Transparentnost by měla pomoci i při soudních sporech a mohli bychom se dočkat soudních rozhodnutí, která by nerovnost odměňování potvrdila. Pravomocné soudní rozhodnutí, které by potvrdilo nerovnost odměny mezi mužem a ženou na stejné pracovní pozici, by pro tento problém mohlo být přelomové. U některých zaměstnavatelů by toto soudní rozhodnutí mohlo vyvolat strach, že i oni budou zažalováni za porušení nerovného zacházení při odměňování a změnili by svůj postoj k rozdílnému odměňování, například tím, že by udělali systém odměňování transparentní. Dále bych navrhovala, aby se problém nerovného odměňování dostal více do povědomí společnosti, například více projekty podporované vládou nebo Ministerstvem práce a sociálních věcí či vyvolat větší zájem odborových svazů o tento problém.

V právním řádu existuje antidiskriminační zákon, který měl být stěžejním zákonem pro řešení problému diskriminace. I přesto, že z mého pohledu je tato právní úprava na velmi vysoké úrovni a měla přinést velký pokrok při boji proti diskriminaci a nerovnému zacházení, v praxi se bohužel antidiskriminační zákon nikterak neujal. Z poslední podkapitoly diplomové práce zcela jasně vyplývá, že i přes více jak desetiletou účinnost antidiskriminačního zákona, nejsou soudní spory podle antidiskriminačního zákona běžnou praxí.

O dodržování zásad rovného odměňování lze mluvit jen stěží, neboť jak vyplývá z uvedených statistik, rozdíly mezi odměnami muže a ženy, či na základě věku, jsou stále vysoké. Rozdíly mezi odměnami nalezneme i na pracovních pozicích stejné práce nebo práce stejné hodnoty. Jedná se o dlouhodobý problém, jehož výše sice každoročně klesá, ale ve společnosti i nadále přetrvává. Stěžejní příčinu nerovnosti při odměňování je právě pohlaví, a to hlavně v neprospěch ženy. Převážně ženy přerušují svoji kariéru z důvodu péče o dítě či domácnost, což zapříčiňuje pozastavení jejich růstu a po jejich návratu nejsou na stejné pracovní úrovni jako muži. V České republice je velkým problémem délka rodičovské dovolené, která je příliš dlouhá, což se zaměstnavatelům nezamlouvá. Zároveň, ale zaměstnavatelé neumožňují ženám rychlý návrat po mateřské dovolené do práce, jelikož částečný úvazek, práce z domova či zvýšení kvalifikace při následné rodičovské dovolené není v České republice rozšířený. Z druhé strany se nejedná jen o chybu zaměstnavatele, některé zaměstnankyně se ani nechtějí vracet po mateřské dovolené ihned do pracovního

procesu a chtějí čerpat naplno rodičovskou dovolenou. Také je dle mého názoru chyba v právní úpravě, kde práce z domova není nikterak podrobně upravena. Bližší specifikace částečného úvazku a podmínky pro jeho uplatňování zákoník práce taktéž nikterak neupravuje. Do budoucna bych doporučovala předložit právní úpravu, která by umožňovala spojení částečného úvazku a částečného čerpání rodičovské dovolené. Myslím si, že by tato varianta byla řešením jak pro zaměstnavatele, kteří by dlouhou dobu nepostrádali zaměstnankyni, a taktéž pro zaměstnankyni, která by nebyla dlouhou dobu mimo pracovní proces, zároveň by ale stále pečovala o své dítě v dostatečné míře.

Druhou rozšířenou příčinou při nerovném odměňování jsou dle mého názoru stereotypy, které brání ženám nastoupit na některé pozice. Muži jsou ve společnosti spojováni s vedoucími pozicemi, na kterých je výše odměny vyšší než u ženy na běžné pozici. Tento stereotyp je hodně ovlivněn pozicí ženy, která vychází z minulosti. Je jen na společnosti, zda dokáže stereotyp o rolích ženy a muže odbourat a dokáže vpustit ženy do pracovních pozic, které jsou nyní spojovány s muži, či dokáže společnost přistoupit na fakt, že žena je a bude schopna zastávat vedoucí pozici stejně kvalitně jako muž.

I přes navržená řešení, jako je změna legislativy či podpora doprovodných projektů, si dovolím tvrdit, že nerovnost, a to i v rámci odměňování, bude ve společnosti v následujících letech stále přetrvávat. Důvodem je rozdílná kariéra muže a ženy, pohled na postavení ženy, netransparentnost odměny pro jednotlivé pozice, nemožnost kontrolovat systémy vyplácení odměn či žádné sankce za porušení povinností zaměstnavatelé. Mezi další důvody patří i strach se obrátit na soud, jelikož jsou soudní řízení velmi zdlouhavá a s nejasným výsledkem. Zároveň ani na méně formální institut veřejného ochránce práv se lidé neobracejí v hojném počtu, a to z důvodů, které můžeme pouze odhadovat, a kterými je nemožnost předložit důkazy, jenž souvisí s transparentností a také menší okruh pravomocí veřejného ochránce práv. Všemi navrhovaná větší transparentnost při odměňování je a bude pro nerovnost při odměňování opravdu stěžejní a je nutné na ni v budoucnu apelovat. Navržená řešení mohou pouze vést ke snížení rozdílu v odměňování, což se ostatně na základě v současné době již vydaných opatření děje.

Seznam použitých zdrojů

1 Seznam použité literatury

ARENDACKÁ, L. *Rovné odměňování mužů a žen*. In: TOMŠEJ, J., MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L., STONJEK, P. (eds.), *Nad novelami zákoníku práce*, Praha, Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2020.

BĚLINA, M. PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplnění a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017.

BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDISKÁ, K., KÜHNOVÁ, E., KÜHN, Z., WHELANOVÁ, M., *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016.

GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015.

DOLEJŠ, A. *Genderová příjmová nerovnost a tržní ekonomika – kde se stala chyba?* In: TOMŠEJ, J., MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L., STONJEK, P., PASTOREK, Š., (eds.), *Zákaz diskriminace v pracovním právu*. Praha, Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022.

HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019.

HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1: vyd. Praha: Auditorium, 2007.

HORECKÝ, J. *Dispoziční pravomoc zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018.

HORNÁK, L. *Rovné zacházení v oblasti odměňování za práci se srovnáním polské právní úprav*. In: *Dny práva 2012*. Brno: Masarykova univerzita, 2013. [online]. [cit. dne 24. 2. 2023].

Dostupné z
https://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2012/files/Antidiskriminacnizakon/HornakLukas.pdf

HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020.

KOLDÍNSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.

KOLEKTIV AUTORŮ. Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou. I., Sborník úmluv MOP ratifikovaných Českou republikou podle stavu účinného k 1. lednu 2018. 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017.

KŘÍŽKOVÁ, A., MARKOVÁ, VOLEJNÍČKOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. *Genderová nerovnost v odměňování: problém nás všech*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2018.

KŘÍŽKOVÁ, A. VOHLÍDALOVÁ, M. POSPÍŠILOVÁ, K. MAŘÍKOVÁ, H. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR – Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017.

NOVÁKOVÁ, J. ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2002.

PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021.

ŠIMEČKOVÁ, E. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. První vydání. Praha: Leges, 2020,

ŠTANGOVÁ V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010.

TOMŠEJ, J. *Diskriminace na pracovišti*. První vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. s.

VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKOVÁ, J., JANŠOVÁ, M., ODRUBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022.

2 Seznam použitých právních předpisů

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

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod

Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., nařízení vlády o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., Nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

Sdělení č. 450/1990 Sb., Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty (č. 100)

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 prosazován

Vyhláška č. 120/1976 Sb. Vyhláška ministra zahraničních věcí o Mezinárodních paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

3 Seznam použitých internetových zdrojů

Akční plán rovného odměňování žen a mužů. epravo.cz. [online]. [cit. dne 29. 3. 2023]. Dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/akcni-plan-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu-116020.html>

Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026. *Vláda České republiky*. [online]. [cit. dne 29. 3. 2023]. Dostupné z <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Akcni-plan-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu20232026.pdf>. s. 5-6

Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023 – 2026 je schválený!. *Rovná odměna*. [online]. [cit. dne 29. 3. 2023]. Dostupné z <https://rovnaodmena.cz/akcni-plan-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu-2023-2026-je-schvaleny/>

Co je gender pay gap a jak se počítá. *Rovná odměna*. [online]. [cit. dne 14. 3. 2023]. Dostupné z <https://rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/gender-pay-gap/>

Commission welcomes the political agreement on new EU rules for pay transparency. European Commission. [online]. [cit. dne 28. 3. 2023]. Dostupné z https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_7739

Činnost ombudsmanky v roce 2018. *Ombudsman veřejný ochránce práv*. [online]. [cit. dne 29. 3. 2023] Dostupné z <https://www.ochrance.cz/aktualne/cinnost-ombudsmanky-v-roce-2018/>

EU Parliament and Council Agree on New Rules for Pay Transparency. *The Society for Human Resource Managment*. [online]. [cit. dne 29. 3. 2023] Dostupné z <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/global-hr/pages/eu-new-rules-for-pay-transparency.aspx>

Gender pay gap statistics. *Eurostat Statistics Explained*. [online]. [cit. dne 16. 3. 2023]. Dostupné z https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU

Minimální mzda. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. dne 17. 2. 2023]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>

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. *EUR-Lex*. [online]. [cit. dne 29. 3. 2023] Dostupné z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0093>

Nerovnost mezi muži a ženami v odměňování za stejnou práci. *Akademie věd ČR*. [online]. [cit. dne 16. 3. 2023]. Dostupné z <https://www.avcr.cz/cs/pro-media/tiskove-zpravy/Nerovnosti-mezi-muzi-a-zenami-v-odmenovani-za-stejnou-praci/>

Pay Transparency: Commission proposes measures to ensure equal pay for equal work. *European Commission*. [online]. [cit. dne 28. 3. 2023] Dostupné z https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_881

Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015-2019. *Výzkum veřejného ochránce práv 2020*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2020. [online]. [cit. dne 2. 3. 2023]. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/dokument/rozhodovani_ceskych_soudu_o_diskriminacnich_sporech_2015_2019/2020-vyzkum_judikatura-dis.pdf

Rovnost žen a mužů na trhu práce. *Eur.-lex. Úřad pro publikaci Evropské Unie*. [online]. [cit. dne 24. 2. 2023]. Dostupné z https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/LSU/?uri=CELEX:32006L0054#keyterm_E0003

Sdělení komise Evropského parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a Sociálnímu výboru a Výboru regionů Unie rovnosti: strategie žen a mužů na období 2020 – 2025. *EUR-Lex*. [online]. [cit. dne 26. 3. 2023]. Dostupné z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

Strategie pro rovnost žen a mužů – Dosavadní výslední a hlavní oblasti činnosti. *Evropská komise*. [online]. [cit. dne 26. 3. 2023]. Dostupné z https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs

TZ: Nová směrnice o transparentnosti odměňování posílí vymahatelnost práva na rovnou odměnu a pomůže snížit mzdovou diskriminaci žen. *Vláda České republiky*. [online]. [cit. dne 29. 3. 2023] Dostupné z <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-nova-smernice-o-transparentnosti-odmenovani-posili-vymahatelnost-prava-na-rovnou-odmenu-a-pomuze-snizit-mzdovou-diskriminaci-zen-201893/>

Understanding the gender pay gap: definition and causes. *European Parliament*. [online]. [cit. dne 20. 3. 2023]. Dostupné z <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes>

Understanding the gender pay gap. *International Labour Organization*. [online]. [cit. dne 20. 3. 2023]. Dostupné z https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_735949.pdf

Within-job gender pay inequality in 15 countries. *Nature human behaviour*. [online]. [cit. dne 16. 3. 2023]. Dostupné z <https://www.nature.com/articles/s41562-022-01470-z>

Základní informace o MOP. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. [cit. dne 24. 2. 2023]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/web/cz/zakladni-informace-o-mop>

5. Platová třída. *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. dne 22. 2. 2023]. Dostupné z <https://ppropo.mpsv.cz/XX5Platovatriida>.

6. Platový stupeň. *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. dne 22. 2. 2023]. Dostupné z <https://ppropo.mpsv.cz/xx6platovystupen>.

7. Platový tarif. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. dne 22. 2. 2023]. Dostupné z <https://ppropo.mpsv.cz/xx7platovytarif>.

4 Seznam použité judikatury

Rozsudek ze dne 8. dubna 1976 ve věci 43/75 (Defrenne II, Slg. 1976)

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2016 sp. zn. 21 Cdo 2863/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 1. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1486/2020

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2022 sp. zn. 21 Cdo 627/2021

Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 436/2016 ze dne 20. 12. 2016

Usnesení Ústavního soudu ze dne 17. 7. 2019, sp. zn. III. ÚS 867/17

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3628/2018, 21 Cdo 3430/2018 – Charakteristika pojmu „stejná práce nebo práce stejné hodnoty“

Usnesení Ústavního soudu ze dne 31. 8. 2021, sp. zn. I. ÚS 2820/20

Abstrakt

Cílem diplomové práce je přiblížit pojem rovného odměňování, zdali vůbec společnost o rovném odměňování mluví, či spíše mluví o nerovném odměňování. Pro pochopení pojmu rovného odměňování je nutné zprvu vysvětlit definici odměny, její druhy, a s tím související systémy vyplácení jednotlivých odměn.

Pojem rovného odměňování vychází ze základních zásad, jako je zásada rovného zacházení, zásada spravedlivé odměny a zákaz diskriminace, které jsou vždy upraveny v právních předpisech s nejvyšší právní silou. Diplomová práce se podrobně zabývá právní úpravou rovného odměňování, jak na světové, tak na unijní i na vnitrostátní úrovni. Na rozdíl od světové či unijní právní úpravy je vnitrostátní právní úprava mladší a méně rozvinutá tak rozvitá, i přesto je jí věnována patřičná pozornost. Důkladným rozbořem lze zjistit, zda je právní úprava na výše zmíněných úrovních dostačující, používaná a vymahatelná.

Otázkou rovného odměňování či rozdílů ve výši odměn a definicí stejné práce či práce stejné hodnoty se zabývá i justice České republiky. V diplomové práci jsou uvedeny stěžejní rozhodnutí, která napomáhají pro rozvinutí zákonných ustanovení.

Gender a genderová nerovnost jsou s pojmem nerovného odměňování úzce spojeny, jelikož gender je nejčastější příčinou nerovného odměňování. Genderová nerovnost při odměňování je vyjádřena pomocí ukazatele GPG, který je v diplomové práci definován a je v diplomové práci uvedeno, jak se počítá. Okrajově jsou uvedeny statistiky GPG v rámci EU, v České republice a porovnání vybraných států. Následně jsou vysvětleny příčiny nerovného odměňování, jako jsou přerušování kariéry, částečný úvazek, stereotypy a nevysvětlitelné příčiny.

Závěrem jsou představena řešení nerovného odměňování, které mají vést ke snížení či odstranění rozdílnosti v odměňování. Pro EU je rovné postavení ženy a muže prioritou, a proto jsou některá opatření vytvořena přímo pro genderovou rovnost. V poslední kapitole jsou popsány nové strategie a směrnice EU a taktéž kroky, které činí i Česká republika. Posledním bodem diplomové práce je soudní obrana a její využitelnost v rámci oblasti nerovného odměňování. V úplném závěru je uvedeno využívání institutu veřejného ochrance práv při řešení dané problematiky v praxi.

Klíčová slova: rovné odměňování, nerovnost, postavení ženy a muže

Abstract

The aim of the thesis is to explain the concept of equal pay, if society talks about equal pay at all, or rather if it talks about unequal pay. In order to understand the concept of equal remuneration, firstly it is necessary explain the definition of remuneration, its types, and the related systems of payment of individual remuneration.

The concept of equal pay is based on fundamental principles such as the principle of equal treatment, the principle of fair pay and the principle of non-discrimination, which are always codified in legislation of the highest legal force. The thesis deals in detail with the legal regulation of equal pay, all at world, EU and domestic level. In contrast to global or EU legislation, national legislation is younger and less developed, yet it is given due attention. A thorough analysis can determine whether the legislation at the above levels is sufficient, applied and enforceable.

The issue of equal pay or pay gap and the definition of equal work or work of equal value are also addressed by the Czech judiciary. The thesis provides key decisions that helps to develop the legal provisions.

Gender and gender inequality are closely linked to the concept of unequal pay, as gender is the most common cause of unequal pay. Gender inequality in pay is expressed through the GPG indicator, which is both explained in the thesis. Marginally, are presented also GPG statistics within the EU, in the Czech Republic and comparisons of selected countries. Subsequently are explained the causes of unequal pay, such as career breaks, part-time work, stereotypes and unexplained causes.

Finally, solutions to unequal pay to reduce or eliminate the pay gap are mentioned. Equality between women and men is a priority for the EU, which is why several measures are created specifically for gender equality. The last chapter describes the new EU strategies and directives within the EU, as well as the steps the Czech Republic is taking. The last point of the thesis is the judicial defence and its applicability within the field of unequal pay. The use of the institution of the Public Defender of Rights in addressing the issue in practice is presented in the full conclusion.

Key words: equal pay, inequality, status of women and men