

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Marcela Hampelová

Rovné odměňování zaměstnanců

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 22. 5. 2023

Prohlášení

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 109.872 znaků včetně mezer.

Marcela Hampelová

V Praze dne 22. 5. 2023

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla velmi poděkovat vedoucímu práce, doc. JUDr. Morávkovi, Ph.D., za všechny poskytnuté konzultace, podnětné připomínky a rady při vedení této diplomové práce.

Obsah

Úvod	5
1. Evropská právní úprava odměňování	7
2. Právní úprava odměňování v České republice.....	9
2.1. Spravedlivá odměna	10
2.2. Principy odměňování závislé práce	11
2.2.1. Minimální mzda	11
2.2.2. Zaručená mzda	13
2.2.3. Ochrana mzdy a platu	13
2.3. Stanovení, sjednání či určení výše mzdy a platu, stejná práce a práce stejné hodnoty ...	15
3. Vybraná judikatura týkající se stejné práce a práce stejné hodnoty	18
3.1. Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3976/2013 ze dne 6. srpna 2015	18
3.2. Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 436/2016 ze dne 11. září 2015	19
3.3. Nález Ústavního soudu České republiky sp. zn. I. ÚS 2820/20 ze dne 31. srpna 2021 ...	20
3.4. Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 627/2021 ze dne 18. ledna 2022	24
3.5. Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci C-43/75 ze dne 8. dubna 1976	26
3.6. Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci C-127/92 ze dne 27. října 1993	26
3.7. Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci C-129/79 ze dne 27. března 1980	27
3.8. Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci C-624/19 ze dne 3. června 2021	27
3.9. Shrnutí principů vyplývajících z uvedené judikatury	28
4. Nerovnost v odměňování, její dopady a možnosti právní obrany	30
4.1. Právní úprava ochrany soukromí a její vztah s ochranou osobních údajů	30
4.2. Právní úprava ochrany osobních údajů	32
4.3. Možnosti obrany při nerovném odměňování a jejich specifika	34
4.3.1. Soudní obrana a rozhodčí řízení	34
4.3.2. Orgány inspekce práce	38
4.3.3. Mediace	38
4.3.4. Veřejný ochránce práv	39
4.3.5. Odborové organizace	39
5. Možnosti řešení nerovného odměňování	40
5.1. Možnosti řešení nerovného odměňování v rámci současného právního řádu	40
5.2. Možnosti řešení nerovného odměňování de lege ferenda	41

Závěr	46
Seznam použitých pojmů a zkratk	48
Seznam použitých zdrojů	49
1. Seznam monografií, učebnic a komentářů	49
2. Seznam odborných článků	49
3. Seznam použitých elektronických zdrojů	50
4. Seznam použité judikatury	51
5. Seznam použitých právních předpisů	51
Abstrakt	53
Klíčová slova	53
Abstract	54
Keywords	54

Úvod

Tématem této diplomové práce je problematika rovného a nerovného odměňování závislé práce zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Rovné odměňování v tomto smyslu znamená ohodnocení práce stejnou odměnou při zohlednění pouze srovnatelnosti obsahu práce a její hodnoty, tedy bez toho, aby byly brány v úvahu další faktory, jako např. pohlaví, rasa a další charakteristiky, které s výše uvedeným přímo nesouvisí, s cílem zajistit, aby zaměstnanci byli férově a spravedlivě ohodnoceni pouze na základě pracovněprávně relevantních faktorů, nejde tedy pouze o diskriminační faktory. Tento základní princip spravedlnosti, reflektující mimo jiné právě zákaz diskriminace, je zakotven v mnoha jurisdikcích i v úmluvách na mezinárodní úrovni, konkrétní právní úpravě bude věnována pozornost v úvodních částech této práce. Navzdory poměrně konkrétní právní úpravě rozebíraného tématu ovšem v praxi stále existující rozdíly v odměňování, založené na diskriminačních i nediskriminačních důvodech.

Odměňování práce je předmětem diskuzí nejen v souvislosti s pracovním právem, ale celospolečenským tématem, na které je kladen velký důraz. Spravedlivé a rovné odměňování je jedním ze základních východisek při snaze o sociální spravedlnost a rovnost na pracovišti a velmi úzce souvisí s již zmíněnou diskriminací. Stejná odměna za stejnou práci je rovněž důležitým aspektem v boji za genderovou rovnost a v národních právních úpravách, ale i na evropské úrovni, se v posledních letech reflektuje snaha tuto nerovnost mezi muži a ženami narovnat či alespoň zmírnit s ohledem na to, že zejména historicky byly ženy přístupem k práci i ohodnocením oproti mužům znevýhodněny.

Velká část lidí ve společnosti má v dnešní době již poměrně obстойné povědomí o tomto důležitém tématu a informovanost o právech zaměstnanců obecně roste, což na zaměstnavatele vytváří tlak povinnosti stanovené nejen zákoníkem práce dodržovat. Správná implementace principu rovného odměňování u jednotlivých zaměstnavatelů nezajistí pouze soulad s právní úpravou, ale může vést ke zlepšení produktivity a morálky zaměstnanců a přispět rovněž k větší rozmanitosti na pracovišti, což zejména při nízké úrovni nezaměstnanosti, a tudíž velkému boji o kvalitní zaměstnance, může přispět atraktivnosti zaměstnavatelů, kteří se o co největší rovnost snaží i nad rámec zákonných povinností. Rovnost v odměňování také může mít pozitivní dopad na psychiku zaměstnanců a vnímání jejich vlastního sebehodnocení a přispívá tak k harmonickému fungování novodobé společnosti.

I přes relativně jasně stanovené povinnosti zaměstnavatelů je ovšem možnost právně se domohát rovnosti v odměňování poměrně omezená a obtížná a z tohoto důvodu není ze strany zaměstnanců příliš často využívána. Jedním z faktorů, který boj o tuto rovnost ztěžuje, a někdy i

zcela znemožňuje, je nedostatek transparentnosti v odměňování. Dalšími, neméně důležitými, faktory jsou specifika pracovněprávního soudního řízení, např. otázka přístupu k soudu, délka soudního řízení a s ním spojené náklady a další hlediska, která zaměstnance zasažené nerovným odměňováním mohou odradit snažit se situaci řešit. Transparentnost v odměňování, vzhledem k její podstatné roli, i možnost soudní a mimosoudní alternativní obrany budou v této práci do detailu rozebrány.

Cílem této diplomové práce je vyložit a zhodnotit právní úpravu odměňování a rozebrat nejasnosti, které při výkladu zákonných ustanovení mohou vyvstat, dále uvést, jak je možné tato ustanovení vykládat a rovněž rozebrat s tématem související judikaturu a vyvodit z ní obecné závěry. S ohledem na rozsah práce není možné zabývat se všemi aspekty rovného odměňování, jako je např. diskriminace. Práce je zaměřena především na odměňování za stejnou práci a práci stejné hodnoty, a to pouze v podnikatelské sféře.

Po teoretickém úvodu a vymezení základních pojmů a principů vládnoucích v evropské i národní úpravě, se v práci autorka bude zabývat vybranou relevantní judikaturou, reálnými dopady nerovného odměňování i možnostmi obrany, a dále transparentností v odměňování s ohledem na ochranu soukromí a ochranu osobních údajů. V závěru práce bude zhodnocen stav současné právní úpravy a bude de lege ferenda nastíněno, jakým směrem může být tato problematika upravena do budoucna s porovnáním se zahraničními národními úpravami.

1. Evropská právní úprava odměňování

Od vstupu České republiky do Evropské unie zde platí stejně jako v ostatních členských státech evropské komunitární právo, které postupem času ovlivňuje stále více sfér a obsah většiny právních předpisů.

Základním a z hlediska hierarchie také nejvyšším zdrojem evropského práva je právo primární představované mezinárodními smlouvami mezi členskými státy, jimiž Evropská unie byla založena, konkrétně se tím rozumí zakládající a pozměňující smlouvy, smlouvy o přistoupení a dodatkové dohody. Smlouva o Evropské unii uvádí politiku zaměstnanosti jako jednu z oblastí, které členské státy koordinují¹ a Smlouva o Evropské unii zařazuje hospodářství směřující k plné zaměstnanosti mezi cíle Unie², je tedy zcela jasné, že komunitární právo do národního pracovního práva podstatně zasahuje. Jedním z pro pracovní právo zásadních ustanovení SFEU je čl. 45 (bývalý článek 39 Smlouvy o ES), který zakotvuje volný pohyb pracovníků v Unii a upřesňuje, že pojem zahrnuje *odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky* a čl. 46 (bývalý článek 40 Smlouvy o ES), který upravuje volný pohyb pracovníků v oblasti sociálního zabezpečení, dále hlava IX upravující zaměstnanost a hlava X zabývající se sociální politikou. Čl. 157 SFEU (bývalý článek 141 Smlouvy o ES) členským státům přikazuje zajistit stejnou odměnu mužům a ženám za stejnou nebo rovnocennou práci, což dále rozvádí směrnice, které se budou věnovat níže. Článek 157 byl v předchozím znění bývalého článku 119 SES Soudním dvorem EU předmětem soudního sporu, na základě kterého bylo judikováno, že článek má horizontální přímý účinek, tj. jeho dodržování se soukromé osoby mohou domáhat proti dalším soukromým osobám a znění tohoto článku může být před národními soudy vymáháno i ve vztazích mezi jednotlivci, a to i v případech, kdy by národní úprava takové ustanovení neobsahovala.³ Tento rozsudek je předmětem samostatného rozboru v sekci této práce, ve které je rozebírána relevantní judikatura.

Sekundární právo Evropské unie, představované nařízeními, směrnicemi, rozhodnutími, doporučeními a stanovisky vychází a navazuje na primární právo a detailněji jej rozvádí. Nejzásadnějšími právními akty jsou pro členské státy přímo aplikovatelná nařízení a v další řadě směrnice, které je narozdíl od nařízení nutné v předem stanovené lhůtě transponovat do národních právních řádů. Právě směrnice jsou hlavním pramenem, z kterého vychází úprava odměňování.

Historické směrnice Rady č. 75/117/EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy a směrnice Rady

¹ Čl. 2, odst. 3. Smlouvy o fungování Evropské unie.

² Čl. 3 Smlouvy o Evropské unii.

³ Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. dubna 1976 ve věci C-43/75.

č. 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky byly zrušeny a nahrazeny Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, která obsahuje nynější stěžejní evropskou úpravu odměňování a která tuto oblast měla ucelit. Účelem bylo v členských státech zajistit rovné příležitosti pro ženy a muže, úprava ovšem byla do českého právního řádu transponována tzv. první harmonizační novelou širěji tak, aby zajistila všem zaměstnancům domáhat se stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.⁴

V současné době existuje návrh směrnice, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování⁵, s cílem řešit tzv. gender pay gap, neboli rozdíly v odměňování žen a mužů, nicméně dopad bude mít i na rovnost v odměňování ve smyslu stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Směrnice v oblasti transparentnosti odměňování počítá s povinností informovat o průměrné výši mzdy vnitrostátní orgány a také zavádí právo zaměstnanců takovou informaci po zaměstnavateli vyžadovat, konkrétně půjde o informaci o průměrných úrovních odměňování pracovníků vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci. Návrh této směrnice byl dne 22. prosince 2022 schválen v rámci předsednictví České republiky Radě EU, povinnosti zaměstnavatelům ovšem nevzniknou minimálně do roku 2026.⁶ Konkrétní povinnosti vyplývající ze směrnice a plán, který za účelem jejich implementace do národní právní úpravy vytvořila Česká republika, jsou více popsány dále v této práci.

Role evropské úpravy rovného odměňování, obsažené obzvláště v sekundárním právu, je z hlediska harmonizace vnitrostátních úprav a udávání směru naprosto neopomenutelná a představuje základní stavební kámen legislativy v této oblasti.

⁴ ŠTANGOVÁ, V. IN: *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 152-153. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁵ 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 ze dne 4. 3. 2021. Dostupné online z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0093&from=CS> [cit. 2023-03-26]

⁶ Vláda ČR. *Nová směrnice o transparentnosti odměňování posílí vymahatelnost práva na rovnou odměnu a pomůže snížit mzdovou diskriminaci žen*. [online]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-nova-smernice-o-transparentnosti-odmenovani-posili-vymahatelnost-prava-na-rovnu-odmenu-a-pomuze-snit-mzdovou-diskriminaci-zen-201893/> [cit. 2023-03-26].

2. Právní úprava odměňování v České republice

Hierarchicky členěná struktura právního řádu České republiky dělí právní akty dle jejich právní síly. Na jejím vrcholu stojí Ústava a další ústavní zákony, dále ratifikované mezinárodní smlouvy dle čl. 10 Ústavy a unijní právo, jehož aplikační přednost vyplývá ze zásad judikovaných Soudním dvorem EU, zákony a zákonná opatření Senátu a dále podzákonné předpisy.

Jedním ze základních znaků pracovněprávních vztahů a základní motivací lidí do pracovněprávních vztahů vůbec vstupovat je výkon závislé práce za úplatu. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, klíčový předpis v oblasti pracovního práva, v § 2 vymezuje znaky závislé práce, jimiž jsou výkon práce ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Z ustanovení § 2 odst. 2 ZPr dále vyplývá, 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. Ustanovení § 2 ZPr má kogentní povahu, to znamená, že dohodou zaměstnance a zaměstnavatele se od stanovených podmínek nelze odchýlit⁷, závislá práce tedy vždy musí být vykonávána za úplatu. V opačném případě, kdy by úplata poskytována nebyla, by se nejednalo o výkon závislé práce v pracovněprávním vztahu⁸.

Forma úplaty, která zaměstnanci přísluší za vykonanou práci, a kritéria, za kterých je poskytována, jsou specifikována v ustanovení § 109 ZPr. Mzdou se rozumí *peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci*. V případech, kdy zaměstnavatel poskytuje peněžité plnění zaměstnanci, který práci nevykonával, ale plnění mu přesto náleží (např. náhrada mzdy při pracovní neschopnosti, odstupné a další), dle právní úpravy nejde o mzdu, ale o její náhradu, můžeme tedy v souvislosti s § 109 odst. 2 ZPr hovořit i o negativním vymezení pojmu mzda. Ustanovení § 109 odst. 4 ZPr zakotvuje kritéria pro poskytování platu a mzdy, které budou předmětem rozboru v další části práce.

V případě pracovních poměrů se poskytovaná úplata štěpí na mzdu a plat, kdy rozhodujícím faktorem, který určuje, zda jde o mzdu či plat, je subjekt, který v konkrétním pracovněprávním vztahu vystupuje jako zaměstnavatel, a v případě dohod o pracích konaných

⁷ TOMANDLOVÁ, L. IN: HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., ROUČKOVÁ, D., SCHMIED, Z., SCHWEINER, P., TOMANDLOVÁ, L., VÁCHA, J. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2021. 14. aktualizované vydání*. Olomouc: ANAG, 2021, s. 31. ISBN 978-80-7554-306-6.

⁸ ŠTEFKO, M. IN: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo. 1. vydání*. Praha: C.H. Beck, 2021, s. 358. ISBN 978-80-7400-835-5.

mimo pracovní poměr se jedná o odměnu z dohody. Pojem mzda je ovšem také v širším významu používán obecněji jako odměna za vykonanou práci.

2.1. Spravedlivá odměna

Listina základních práv a svobod stanoví v ustanovení čl. 28 stěžejní pravidlo, z kterého dále vychází navazující úprava v ZPr a ve světle kterého musí být ustanovení ZPr interpretována a aplikována, a to, že *zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky*. Ustanovení tohoto článku vyplývá z mnoha mezinárodních aktů, například z Všeobecné deklarace lidských práv⁹ či z Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech¹⁰.

Princip spravedlivé odměny je v právním řádu dále odrážen např. antidiskriminačními ustanoveními, povinností zaměstnavatele vyplácet zaměstnanci za vykonanou práci mzdu, kogentními ustanoveními, jež zaměstnanci brání vzdát se práva na odměnu, kritérii, která se při stanovení mzdy musí zohlednit či institutem minimální mzdy a dalšími navazujícími instituty, které mzdu chrání jako je např. její splatnost nebo institut zaručené mzdy.

Princip spravedlivosti odměny se uplatní zaprvé ve vztahu k vykonávané práci, aby slabší postavení zaměstnance nebylo zneužíváno a ohodnocení práce nebylo v důsledku slabšího postavení zaměstnance v hrubém nepoměru k povaze nebo množství odvedené práce a zadruhé ve vztahu k jiným zaměstnancům vykonávajícím u téhož zaměstnavatele stejnou práci, u nichž musí být dodrženy zásady rovnosti a zákazu diskriminace.¹¹

Ustanovení § 1a, odst. 1, písm. c) ZPr zařazuje spravedlivé odměňování zaměstnanců mezi základní zásady pracovněprávních vztahů, které vyjadřují smysl a účel ustanovení tohoto zákona. Ustanovení § 1a, odst. 2 ZPr dále označuje spravedlivé odměňování zaměstnance jako jednu z hodnot, kterou chrání veřejný pořádek.

Zmíněné zásady jsou velmi významné pro zajištění spravedlivého hodnocení zaměstnanců a vytváření férových pracovních podmínek, které jsou v zájmu ekonomické stability zaměstnavatelů a potenciálně tedy i státu.

⁹ Čl. 23 odst. 3. Usnesení č. DE01/48. *Všeobecná deklarace lidských práv*. New York: Valné shromáždění OSN, 1948.

¹⁰ Čl. 7. *Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech*. New York: Valné shromáždění OSN 1966.

¹¹ MORAVEC, O. IN: HUSSEINI, F., BARTOŇ, M., KOKEŠ, M., KOPA, M. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář. 1. vydání (1. aktualizace)*. Beck-online [online právní informační systém]. C.H. Beck, [cit. 2022-02-12]

2.2. Principy odměňování závislé práce

Odměňování závislé práce plní celou řadu funkcí, které se vzájemně ovlivňují a prolínají. Primárním účelem vstupování zaměstnanců do pracovněprávních vztahů, jak už bylo zmíněno, je získání příjmu k úhradě obživy své vlastní či osob na zaměstnanci závislých. Výše odměny zaměstnance rozhodujícím způsobem ovlivňuje životní úroveň zaměstnance a jeho rodiny vzhledem k tomu, že pro mnoho zaměstnanců představuje primární zdroj příjmu finančních prostředků, proto má značnou sociální či jinak řečeno alimentační funkci a potažmo vliv i na celkovou společenskou situaci.

Výše ohodnocení práce, jinými slovy tržní cena práce, reflektuje situaci na trhu práce a reaguje na vztah nabídky a poptávky po práci. Tržní cenu práce ovlivňuje mnoho faktorů, např. profesní obory či regiony, ve kterých je práce poptávána a nabízena. Pokud poptávka po práci v určitém oboru a regionu převyšuje nabídku této práce, dojde ke zvýšení jejího ohodnocení a regulační funkce mzdy způsobí větší zájem o daný obor, a potažmo i o vzdělání, jež je k výkonu práce v daném oboru nezbytné.

Stimulační funkce odměny motivuje zaměstnance na několika úrovních, obecně podněcuje zájem vůbec práci vykonávat, nepřímo proto tedy ovlivňuje i míru nezaměstnanosti, a ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnavateli nutí zaměstnance podávat určitý pracovní výkon dostatečné kvality, který zaměstnanci zaručí, že si udrží zaměstnání a pravidelně bude obdržovat určitou výši odměny.

Odměna za práci plní také kompenzační funkci, tedy nahrazuje zaměstnanci čas strávený výkonem práce a v různé míře dle rozsahu negativního vlivu kompenzuje nevýhody s výkonem práce spojené, např. výkon práce v noci, svátek, přesčas, ve ztížených pracovních podmínkách atd.¹²

Odměně za závislou práci je z důvodu ochrany jejích funkcí poskytována speciální ochrana vyplývající např. z Úmluvy mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy, jejíž některé principy jsou promítnuté do institutů popsanych níže.

2.2.1. Minimální mzda

Jednou z forem ochrany odměny za výkon práce a zároveň i limitací smluvní volnosti stran při sjednávání odměny či limitací při stanovení odměny za práci je nejnižší přípustná výše odměny za práci neboli minimální mzda zaručená § 111 ZPr. Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance bez ohledu na to, zda jim náleží mzda, plat či odměna z dohody o provedení práce

¹² HRABCOVÁ, D. IN: GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 482-488. ISBN 978-80-210-8021-8.

nebo dohody o pracovní činnosti. Výše základní sazby minimální mzdy je stanovena nařízením vlády č. 567/2006 Sb., 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 a ve znění účinném od 1. ledna 2023 činí pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin 103,80 Kč za hodinu nebo 17.300,- Kč za měsíc¹³.

V případě, že zaměstnancova mzda, plat či odměna z dohody nedosáhne alespoň stavenované výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek, který rozdíl vyrovná.¹⁴ Pro účely vyhodnocení, zda výdělek dosahuje minimální výše mzdy a pro účely výpočtu doplatku do stanovené výše minimální mzdy se nezahrnují příplatky za práci přesčas, ve ztíženém pracovním prostředí, v noci, ve svátek, v sobotu a neděli.¹⁵

Minimální mzda plní sociálně ochrannou funkci, tj. měla by zabezpečovat dostatečnou minimální slušnou životní úroveň, v právní teorii bývá označována za sociální pojistku, která zaměstnanci zaručuje ochranu před hmotnou nouzí¹⁶, proto je její výši třeba upravovat s ohledem na ekonomickou situaci.

Teorii rozlišovanými způsoby regulace výše minimální mzdy jsou napříč státy v zásadě čtyři: indexová metoda, která reflektuje vývoj spotřebitelských cen a vývoj mezd na území státu; regulace pomocí tripartitního vyjednávání státu, zaměstnavatelů a odborů; konzultační model, do kterého vstupují také další např. akademické instituce a konečně regulace jednostranně ze strany státu, kdy je o výši minimální mzdy rozhodováno bez předem definovaných pravidel¹⁷, kam je zařazována Česká republika.

Způsob zvyšování minimální mzdy je poslední dobou často otevírané téma, politická debata probíhá na národní i na evropské úrovni. Současná vláda má automatickou valorizaci minimální mzdy, která by měla zajistit vyšší předvídatelnost pro zaměstnance i zaměstnavatele, zařazenou v programovém prohlášení vlády¹⁸. Parametry, které by měly určovat, jak konkrétně by valorizace měla fungovat, však budou teprve diskutovány, pravděpodobně půjde o určité % z průměrné mzdy.

Na evropské úrovni v době psaní práce probíhají debaty o návrhu směrnice o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii, která v současném znění po členských státech požaduje

¹³ § 2 Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., 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.

¹⁴ § 111 odst. 3 ZPr.

¹⁵ ŠTEFKO, M. IN: PICHT, Jan a kol. *Pracovní právo. 1. vydání.* op. cit., s. 362.

¹⁶ HRABCOVÁ, D. IN: GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání.* op. cit., s. 512.

¹⁷ SCHULTEN, T. *Contours of a European Minimum Wage Policy* [online]. Berlín: Friedrich Ebert-Stiftung, 2014 [cit. 2022-04-01]. Dostupné z: <<http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/11008.pdf>. >

¹⁸ Programové prohlášení vlády [online]. Vláda ČR, 7. 1. 2022 [cit. 2022-04-01]. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/cz/programove-prohlaseni-vlady-193547/>>

nastavení předvídatelného procesu valorizace výše minimální mzdy. Konkrétní formu stanovení výše minimální mzdy nechává s ohledem na různou úpravu v jednotlivých zemích na uvážení států a konkrétní pravidla výpočtu neudává. Cílem směrnice je, aby minimální mzda zajišťovala pracovníkům důstojné životní podmínky a snižovala rozdíly napříč evropským prostorem s ohledem na současné trendy jako je např. globalizace, nestandardní formy práce a další. V důsledku tlaku na zlepšování pracovních podmínek a zvyšování právní jistoty, je tedy jasné, že způsob libovolného jednostranného určování výše minimální mzdy ze strany státu je již překonaný a brzy bude nahrazen.

2.2.2. Zaručená mzda

Další formou ochrany odměny za výkon práce je vedle minimální mzdy zaručená mzda, která je pro všechny zaměstnavatele stejně závazná jako mzda minimální. Institut zaručené mzdy se vztahuje na zaměstnance v pracovním poměru, u jejichž zaměstnavatelů neprobíhá kolektivní vyjednávání¹⁹ a zaručená mzda se neuplatní u zaměstnanců pracujících na základě dohod konaných mimo pracovní poměr.

Vláda svým nařízením č. 567/2006 Sb., 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 stanovuje nejnižší úrovně zaručené mzdy pro 8 stupňů skupin prací dle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti tak, aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy.²⁰

Analogicky jako u minimální mzdy je stanovena povinnost zaměstnavatele poskytnout příplatek, pokud zaměstnanec nedosáhne na příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy a do zaručené mzdy se také nezahrnují povinné příplatky.

Institut zaručené mzdy znemožňuje, aby byla za určitý druh práce poskytována nepřiměřeně nízká odměna a přispívá tak ke spravedlivému odměňování.

2.2.3. Ochrana mzdy a platu

Z důvodu ochrany alimentární funkce mzdy a závislosti zaměstnance na tomto, často jediném, zdroji příjmu zákoník práce obsahuje kogentní ustanovení, která chrání práva zaměstnance na včasné poskytnutí mzdy či platu, vyplacení mzdy či platu ve výši, na kterou má zaměstnanec nárok a vyplacení mzdy pouze oprávněné osobě.

¹⁹ § 112 odst. 2 ZPr.

²⁰ Tamtéž.

Ustanovení § 141 ZPr určuje, že *mzda či plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo nebo mzdu či plat*. Za účelem minimalizace rizika nepravidelné výplaty mzdy či platu, která by mohla ohrozit zaměstnancův osobní život, je ustanovením § 141 odst. 3 ZPr uložena zaměstnavateli povinnost stanovit či sjednat pravidelný termín výplaty, a to zásadně předem²¹. V praxi bývá tato povinnost realizována pomocí vnitřního předpisu, v kolektivní smlouvě či v individuální pracovní smlouvě. Zaměstnavatel se po vykonání práce stává zaměstnancovým dlužníkem, a pokud nedodrží výplatní termín, dostává se do prodlení. Výjimky z pravidla výplaty mzdy v pravidelném výplatním termínu jsou pouze dvě, a to v případech předvídaných § 141 odst. 4 a odst. 5 ZPr, tj. když termín dopadá na dobu čerpání dovolené a v případě skončení pracovního poměru zaměstnance.

Zaměstnancova odměna je chráněna nejen v podobě povinnosti její výplaty v určitém termínu, ale dále také před neoprávněnými zásahy zaměstnavatele. K omezení zaměstnancova práva na jeho odpracovanou mzdu či plat může dojít pouze na základě zákona, na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo uspokojení závazků zaměstnance či k úhradě členských příspěvků odborové organizace, jejímž členem zaměstnanec je²².

Další zárukou, kterou zákoník práce zaměstnancům poskytuje v § 142 odst. 6, je, že s ohledem na to, že právo na mzdu či plat je osobním nárokem zaměstnance, nelze je vyplatit jiné osobě než zaměstnanci, pokud zaměstnanec třetí osobě neudělí písemnou plnou moc. Chráněny jsou také odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a odměny za pracovní pohotovost, pro které platí stejná pravidla jako pro mzdu a plat.

Kogentní ustanovení § 144a ZPr zakazují právo na mzdu, plat či odměnu z dohody postoupit či použít k zajištění dluhu s výjimkou dohody o srážkách ze mzdy na zajištění dluhu, dále potom § 144a odst. 3 ZPr pro případ odchýlení se od zmíněných zákazů stanoví, že takové právní jednání je zdánlivé. Zákaz pohledávku postoupit je v zákoníku práce v podstatě duplikován, dalším ustanovením, které poněkud šířeji udává, k jakému jednání se nepřihlíží, je § 346e ZPr, který za jednání, ke kterému se nepřihlíží, považuje zproštění zaměstnavatele povinnosti poskytnout zaměstnanci mzdu, plat či odměnu z dohody a další plnění (§ 346c ZPr ZPr) či postoupení pohledávky zaměstnance ze základního pracovního vztahu na jiného (§ 346d odst. 4 ZPr). Tyto zákazy je třeba interpretovat v celkovém kontextu zákoníku práce, do jisté míry k zproštění povinnosti poskytnout mzdu nebo její část dojít může, ovšem v pouze zákonem předpokládaných situacích a pouze za splnění stanovených podmínek.

²¹ § 37 odst. 1 písm. f) ZPr.

²² § 146 ZPr.

2.3. Stanovení, sjednání či určení výše mzdy a platu, stejná práce a práce stejné hodnoty

Moderní pracovní právo v teorii zjednodušeně rozlišuje mezi odměňováním v podnikatelské sféře a nepodnikatelské, neboli rozpočtové, sféře. V podnikatelské sféře zákoník práce pouze vytváří právní rámec, ve kterém se podnikatelé mohou volně pohybovat. Podnikatelé mzdu vyplácí z vlastních zdrojů v ujednané výši s dodržáním mantinelů, které představuje např. zaručená mzda či kritéria spravedlivé odměny. Oproti tomu ve veřejném sektoru, který je financován z veřejných financí, je právní úprava z důvodu ochrany a regulace nakládání s těmito prostředky konkrétnější a neumožňuje mnoho prostoru pro úvahu a diferenciaci. V praxi se však tato teoretická východiska neuplatní ve všech případech, existují totiž výjimky jako jsou např. zaměstnanci vysokých škol, kteří jsou odměňováni mzdou²³.

V podnikatelské sféře je mzda sjednávána dvoustranným ujednáním na základě smluvního ujednání v pracovní či kolektivní smlouvě nebo je stanovena jednostranně, a to pomocí vnitřního předpisu nebo mzdového výměru, které zaměstnavateli umožňují jednostranné změny, což je praktické zejména pro zaměstnavatele s vyšším počtem zaměstnanců. Plat určuje zaměstnavatel podle zákona a prováděcích předpisů a v jejich mezích, při nástupu do pracovního poměru je zaměstnanci přidělen platový výměr s platovou třídou a platovým stupněm, za které přísluší platový tarif odpovídající platové třídě a platovému stupni, kam je zaměstnanec zařazen dle sjednaného druhu práce. K určení platové třídy a platového tarifu slouží katalog prací vyplývající z Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, výši platu lze následně vyčíst z Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, konkrétně z tabulek tarifních tříd a platových stupňů dle tzv. započitatelné praxe.

Základní princip spravedlivé odměny, vycházející z mnoha mezinárodních úmluv, který je zakotvený v Listině základních práv a svobod²⁴, je upřesněn a obsahově vymezen v § 110 ZPr, který dále rozvíjí ustanovení § 109 odst. 4 ZPr, a v odstavci 1 stanoví, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty při porovnání podmínek přísluší všem zaměstnancům u stejného zaměstnavatele stejná odměna. Vzhledem k tomu, že spravedlivost odměny za odvedenou práci je velmi subjektivní záležitost, ZP v následujícím odstavci 2 z objektivního hlediska upřesňuje, že *stejnou prací či prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.* Jde o kogentní ustanovení a výčet je

²³ Srov. § 109 odst. 3 ZPr.

²⁴ Čl. 28 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

výlučný, při určování odměny jsou tedy relevantní pouze tato kritéria a jiná není možné použít, v opačném případě se jedná o porušení zákona a je případně možné se soudně domáhat náhrady škody. Přestože § 77 odst. 2 písm. h) ZPr uvádí, že na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se úprava pro výkon práce v pracovním poměru v oblasti odměňování s výjimkou minimální mzdy neuplatní, povinnost rovného zacházení v § 16 odst. 1 ZPr je stanovena tak obecně, že dopadá na všechny zaměstnance bez ohledu na to, na základě jakého pracovněprávního vztahu práci vykonávají.

Složitost, odpovědnost a namáhavost

Znaky, dle kterých se posuzuje složitost, odpovědnost a namáhavost práce nalezneme v ustanovení § 110 odst. 3 ZPr, jedná se o vzdělání, praktické znalosti a dovednosti potřebné pro výkon práce, složitost předmětu práce a pracovní činnosti, organizační a řídicí náročnost, míru odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, fyzickou, smyslovou a duševní zátěž a působení negativních vlivů práce. V praxi mají tyto znaky význam při určování výše mzdy či platy, ale i při posuzování případné diskriminace a také je lze využít např. při zvyšování práva na dovolenou, překážky práci apod.²⁵

Stejně nebo srovnatelné pracovní podmínky

Pracovní podmínky se na základě § 110 odst. 4 ZPr posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, která může mít různou náročnost, nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí, v němž je práce konána. Různou náročnost pracovní doby představuje režim jejího rozvržení, např. tedy práce v několikasměnném provozu v porovnání s prací v jednosměnném provozu či práce v noci v porovnání s prací během dne. Rizikovost vyplývající ze specifického pracovního prostředí by měla výše mzdy reflektovat a kompenzovat.

Pracovní výkonnost

Poslední odstavec § 110 ZPr říká, že pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality. Pracovní schopnosti a pracovní způsobilost zaměstnance jsou dány odbornou a duševní způsobilostí zaměstnance, jeho smyslových předpokladů a u některých profesí také tělesnou způsobilostí zaměstnance práci konat. Pracovní výkonností se rozumí

²⁵ KAHLE, B. IN: VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J.; *Zákoník práce. Komentář. 5. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 281. ISBN: 978-80-7478-955-7.

intenzita a kvalita prováděných prací, zatímco výsledky práce se posuzují dle jejího množství a kvality.²⁶ Toto kritérium se narozdíl od ostatních, výše uvedených kritérií, nevztahuje k charakteru pracovní pozice jako takové, ale ke konkrétnímu zaměstnanci, může tedy být poměrně obtížné vymezit jednotlivé faktory, a to obzvláště na pozicích, kde výsledky práce nelze kvantitativně měřit vůbec či obtížně, což může celou situaci značně komplikovat.

Uvedená hlediska hrají v praxi podstatnou roli při tvorbě vnitřního mzdového systému, zařazení zaměstnance do určité skupiny a ex post mají také rozhodující význam v soudních sporech, kdy soudy pomocí těchto faktorů vyhodnocují, zda došlo k nerovnému odměňování a zda existuje nárok na náhradu mzdy vzniklou porušením povinnosti rovného zacházení.

²⁶ HRABCOVÁ, D. IN: GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání.* op. cit., s. 455.

3. Vybraná judikatura týkající se stejné práce a práce stejné hodnoty

Tato část práce bude zaměřena na vybranou judikaturu, která se dotýká tématu stejné práce a práce stejné hodnoty. Nejdříve budou rozebrány případy, které rozhodovaly soudy České republiky a následně judikatura Evropského soudního dvora. Znění právních předpisů nebývá vždy zcela jednoznačné či nepamatuje na všechny situace, které v praxi mohou nastat, a je to právě rozhodovací praxe soudů, která tato slabší místa může pomoci dokreslit. Ne všechna rozhodnutí lze však označit za judikáty, jde především o rozhodnutí vyšších stupňů soudů, která obsahují obecný závěr, který doplňuje a tedy dotváří znění právního předpisu.

3.1. Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. NS 21 Cdo 3976/2013 ze dne 6. srpna 2015

Jedním z případů, kdy se v minulosti soudy zabývaly otázkou zásady stejné odměny za stejnou práci či za práci stejné hodnoty, byl spor zaměstnance, kuchaře, s jeho zaměstnavatelem, který spočíval v rozdílné výši mezd jeho a jeho kolegy, který ve stejné době také pracoval jako kuchař na stejné pozici. Zaměstnavatel namítal, že zmiňovaní kuchaři nevykonávají práci stejné hodnoty a stejné nebo srovnatelné namáhavosti, vzhledem k tomu, že žalobcův kolega měl vzhledem k vyššímu dosaženému vzdělání a delší praxi uzavřenou také dohodu o odborném vedení žáků, s kterou měla být spojena i ona vyšší mzda.

Soud prvního stupně došel k závěru, že vzhledem k výše uvedenému kuchaři nevykonávali stejnou práci a žalobu zamítl. Odvolací soud následně také potvrdil, že z hlediska odborné způsobilosti a vzhledem k odbornému vedení žáků vyplývá odlišná odpovědnost a odlišné postavení těchto zaměstnanců a právě z ní oprávněně pramení onen rozdíl v ohodnocení.

Žalobce následně podal dovolání, ve kterém namítal, že soudy nebraly v potaz téměř totožné pracovní smlouvy obou kuchařů, které se lišily pouze výší mzdy, a dále vyjádřil nesouhlas s tím, že by práce obou kuchařů byla odlišná a dále že rozdílnost práce měla být reflektována již v pracovních smlouvách. Žalobce se také ohradil vůči tomu, že odvolací soud nepřihlédl k faktu, že ve skutečnosti se oba tito kuchaři podíleli na instruktorské činnosti a poukázal na to, že způsob odměňování zaměstnavatele je netransparentní a měl by jednoznačně prokázat, že se nedopouští diskriminace. Nejvyšší soud však dospěl k názoru, že dovolání je neopodstatněné a zamítl ho. Nejvyšší soud v rozhodnutí uvedl, že od ustanovení § 110 odst. 1 ZP se nelze odchýlit, což ovšem neplatí pro odchýlení ve prospěch zaměstnance, je tedy v souladu se zásadou smluvní volnosti sjednat odměnu, která převyšuje mzdu jinak poskytovanou za stejnou práci či práci stejné hodnoty, ovšem zaměstnavatel se nesmí dopustit porušení zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákazu diskriminace. Nejvyšší soud k tomuto konkrétně uvedl: *„Rozpor se zásadou rovného zacházení při sjednávání mzdy v individuálním případě v porovnání s ostatními zaměstnanci*

vykonávajícími stejnou prací znamená vybočení ze zákonného rámce, jde o protiprávní stav, který by zaměstnavatel mohl napravit jen tak, že stejný nárok zajistí i ostatním zaměstnancům. Za těchto okolností může být mzda s jednotlivým zaměstnancem stanovena či sjednána „nad rámec rovného zacházení“ a v jeho prospěch jedině tehdy, je-li pro to věcný důvod představující ve srovnání s jinými zaměstnanci určitou konkurenční výhodu, popřípadě, že by rozdílné zacházení bylo podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce.“²⁷ V případě absence onoho věcného důvodu by se zaměstnanec znevýhodněn nerovným zacházením mohl domáhat újmy ve smyslu ustanovení § 265 odst. 2 ZPr.

3.2. Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 436/2016 ze dne 11. září 2015

Dalším rozhodnutím, které se zabývá aplikací ustanovení § 110 ZPr, je rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 436/2016, které vyjasnilo, že k naplnění pojmu stejné práce či práce stejné hodnoty je třeba, aby se shodovala všechna jednotlivá kritéria, která stejnou práci či práci stejné hodnoty definují.

Rozdílné mzdy v tomto případě měli zaměstnanci pracující na pozici ošetřovatel skotu, jeden z nich jako ošetřovatel býků a druhý z nich jako ošetřovatel telat, a žalobce se stejně jako v prvním výše uvedeném případě domáhal doplatku mzdy do výše, kterou pobírají jiní zaměstnanci, o kterých se domníval, že vykonávají stejnou práci. Soud prvního stupně žalobu zamítl, protože dospěl k závěru, že zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci, a to na základě závěrů znaleckého posudku znalce v oboru: „Z pohledu porovnání obou sledovaných chovů je zřejmé, že ačkoliv se v obou případech jedná o chov jednotlivých kategorií skotu, je pracnost a náročnost prováděných prací z hlediska bezpečnosti práce navzájem velmi obtížně srovnatelná, že oba pracovníci vykonávají v zásadě stejné činnosti, jen podíl jejich ruční a mechanizované práce v obou provozech je odlišný, když práce v teletniku je fyzicky náročnější a z hlediska manipulace se zvířaty a bezpečnosti práce jsou v obou chovech naprosto odlišné požadavky, a že ačkoliv na obou pracovištích je výsledkem pracovního procesu množství ošetřovaných zvířat a jejich hmotnostní přírůstek, není možné považovat oba provozy z hlediska pracovní náročnosti za srovnatelné.“²⁸

Odvolační soud rozsudek potvrdil a shodl se se závěry soudu prvního stupně. Proti tomuto rozsudku bylo následně podáno dovolání, ve kterém dovolatel namítal, že otázka stejné práce či práce stejné hodnoty nebyla posouzena dostatečně komplexně za použití všech kritérií ustanovení

²⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. NS 21 Cdo 3976/2013 ze dne 6. 8. 2015.

²⁸ Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích sp. zn. 7 C 268/2012 ze dne 19. 12. 2014.

§ 110 ZPr, znalec se zaměřil pouze na část těchto kritérií a odvolací soud zbylá kritéria hodnotil dle své úvahy. Nejvyšší soud považuje závěry odvolacího soudu za správné a v rozsudku ze dne 11. září 2019 sp. zn. 21 Cdo 436/2016 uvedl: „Zásada rovného zacházení zaručuje rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci) a vyplývá z ní též požadavek, aby vnitřní předpisy či praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci. Jednou z oblastí, v nichž jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, je odměňování za práci (poskytování mzdy, platu nebo odměny z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti).“ a dále: „Z právní úpravy obsažené v ustanovení § 110 ZPr vyplývá, že práci vykonávanou u zaměstnavatele různými zaměstnanci je možné považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, za kterou jim přísluší stejná mzda, jestliže jde o práci shodnou nebo srovnatelnou z hlediska všech srovnávacích kritérií uvedených v ustanovení § 110 odst. 2-5 ZPr, není-li shoda (srovnatelnost) v některém z těchto komparačních kritérií, nejedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ve smyslu ustanovení § 110 odst. 1 ZPr.“ V daném případě zaměstnanci nevykonávali práci ve stejných ani srovnatelných podmínkách, jak vyplývá z posudku znalce, proto tyto dvě práce nelze považovat za práce stejné či stejné hodnoty, i když v jiných kritériích § 110 odst. 2-5 ZPr jsou práce srovnatelné, povinnost rovného zacházení v oblasti odměňování tedy zaměstnavatelem nebyla porušena.

3.3. Nález Ústavního soudu České republiky sp. zn. I. ÚS 2820/20 ze dne 31. srpna 2021

Často diskutovaný případ poslední doby ve věci nerovného odměňování zaměstnanců České pošty v různých regionech došel až k Ústavnímu soudu. V medializované kauze šlo o nerovné odměňování pracovníků pracujících na pozici řidič ve stejném tarifním stupni. Přestože výčet pracovních činností byl shodný, řidiči pracujícím v Praze byla mzdovým výměrem určena základní mzda ve výši 21.260 Kč a výkonová mzda 2.130 Kč, zatímco žalobci pracujícím v Olomouci základní mzda 18.080 Kč a výkonová mzda až do výše 1.810 Kč.

Žalobce se žalobou u soudu prvního stupně po svém zaměstnavateli domáhal doplatku mzdy do výše, kterou pobírali zaměstnanci na stejné pozici v jiném regionu, který odůvodnil tím, že se zaměstnavatel dopouští nerovného zacházení v odměňování. Zaměstnavatel namítal, že základní tarifní mzda ve mzdovém výměru určuje mzdu minimální a do její konkrétní výše se promítají i podmínky konkrétního pracoviště. Dále argumentoval tím, že práce v regionu Praha se proti jiným regionům vyznačuje větší složitostí a namáhavostí s ohledem vyšší četností zastávek v rámci jednotlivých jízd řidičů a vyšší mírou odpovědností, která je dána velikostí regionu. Mimo jiné také poprvé zazněl argument, že ve výši mzdy je zohledněna výše životních nákladů, která je

v Praze výrazně vyšší. Vzhledem ke skutkovým zjištěním soudu prvního stupně, který odlišnost v podobě různé složitosti, namáhavosti a míře odpovědnosti nespatořoval a považoval práci za shodnou a faktu, že odlišnost práce zaměstnavatel neprokázal, soud rozhodl, že žaloba je opodstatněná a zásada rovného zacházení v tomto případě nebyla dodržena.

Zaměstnavatel se odvolal, nicméně odvolací soud se shodl se závěry soudu prvního stupně a dále uvedl, že: *„Při posuzování, zda je vyšší mzda v atrakčním obvodu Praha odůvodněná, není podle názoru odvolacího soudu na místě brát v úvahu reálnou výši mezd, neboť mzda je ohodnocením konkrétní práce zaměstnance, nikoliv toho, v jakém prostředí zaměstnanec žije a jaké jsou náklady na uspokojování životních potřeb.“*²⁹

V dovolání podaném Nejvyššímu soudu zaměstnavatel uvedl, že odvolací soud nesprávně aplikoval kritéria § 110 ZP na zjištěný skutkový stav, což zdůvodnil tím, že práce zaměstnanců v těchto obvodech shodná není a měla by při stanovování mzdy být zohledněna její reálná výše a nikoli pouze nominální hodnota za použití těchto argumentů: *„Reálná mzda představuje skutečnou mzdu zaměstnanců po odečtení nezbytných životních nákladů, jako např. ubytování, dopravu, služby apod., které jsou, jak obecně známo, v Praze a přilehlém okolí výrazně vyšší než ve zbývajících regionech České republiky. Dovolatelka má za to, že snížení nominální mzdy zaměstnanců v regionu Praha na úroveň nominálních mezd v ostatních regionech by vedlo k tomu, že by zaměstnanci v Praze byli reálně chudší, neboť vzhledem k vyšším cenovým hladinám v Praze by se snížila jejich kupní síla oproti zaměstnancům se shodnou nominální mzdou ve zbývajících regionech. V tomto směru dále argumentovala, že má-li být smyslem a účelem právní úpravy uvedené v ustanovení § 16, § 109 odst. 1 a § 110 zákoníku práce zajištění rovného zacházení a spravedlivé odměny za práci, neshledává žádný důvod pro to, aby před reálnou rovností zaměstnanců byla upřednostněna pouze jejich rovnost fiktivní vyjádřená nominální výší vyplácené mzdy. Opačný postup dovolatelka považuje za zásah do práva zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci ve smyslu článku 28 Listiny základních práv a svobod a rovněž do práva zaměstnavatelů svobodně podnikat ve smyslu článku 26 Listiny základních práv a svobod. Vzhledem k různým cenovým hladinám v jednotlivých regionech se dovolatelka domnívá, že reálná mzda s ohledem na rozdílné cenové hladiny lépe vyjadřuje, jak reálně jsou zaměstnanci za svou práci v jednotlivých regionech odměňováni.“*³⁰ Nejvyšší soud shrnul zásady rovného odměňování a v souladu s ustálenou judikaturou uvedl, že se stejná práce či práce stejné hodnoty posuzují dle kritérií § 110 odst. 2-5 ZP. S odůvodněním různé výše ohodnocení napříč regiony pomocí rozdílné výše životních nákladů se odvolací soud neztotožnil: *„Zásada rovnosti v odměňování (...) se*

²⁹ Rozsudek Městského soudu v Praze sp. zn. 30 Co 8/2018 ze dne 27. 2. 2018.

³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 3955/2018 ze dne 20. 7. 2020.

omezuje na srovnání interních podmínek u zaměstnavatele, za nichž je práce vykonávána. V těchto případech je bez významu, jaké vnější podmínky (sociální, ekonomické apod.) panují v místě působení zaměstnavatele.“³¹ Přestože dovolací soud souhlasí s tím, že nabídka na trhu práce v regionech je různá, a proto má i dopady na výši mezd zaměstnanců, neopodstatňuje to dle něj argumentaci vnějšími podmínkami pracovního prostředí, které taxativní výčet komparačních kritérií v ZP neobsahuje a extenzivní výklad nad rámec zákona dle Nejvyššího soudu nelze připustit a dovolání tedy zamítl.

Proti rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3955/2018 Sb. byla Českou poštou podána ústavní stížnost pro neposkytnutí ochrany práva vlastnit majetek dle čl. 11 odst. 1 Listiny, právu podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost dle čl. 26 odst. 1 Listiny, práva na spravedlivý proces dle čl. 36 odst. 1 Listiny a také do práva zaměstnanců na spravedlivou odměnu zaručenou čl. 28 Listiny. S odkazem na legitimní požadavek na spravedlivé odměňování zaměstnanců je dle České pošty třeba vykládat pojem stejné mzdy v § 110 odst. 1 ZP jako mzdu reálnou, limitace na mzdu nominální by dle stěžovatele založila nerovnost v odměňování a zásahla tak do práva na spravedlivou odměnu. Výklad stejné mzdy jako mzdy nominální by České poště neumožňoval reflektovat stav nabídky a poptávky práce a vedl by ke snížení konkurenceschopnosti České pošty jako zaměstnavatele v regionu Praha, kde jsou vyšší životní náklady a případně vedl k nutnosti obsazení pracovních míst méně kvalitními zaměstnanci. Ústavní soud k tomuto uvedl, že stěžovatel v přecházejících řízení argumentoval pro rozdílnou výši odměn dvěma způsoby a nijak nerozlišoval v tom, do jaké míry mzdu ovlivňuje vyšší náročnost a do jaké tvrzené zohledňování reálné mzdy. K námitce nesprávného posouzení srovnatelnosti práce předmětných řidičů Ústavní soud sdělil, že obecné soudy provedly rozsáhlé dokazování, vypořádaly se s námitkami stěžovatele a dostatečně podrobně své závěry odůvodnily a k výkladu pojmu stejná mzda předložil argument, že stěžovatel neuvedl žádné jiné důvody, proč by stejná mzda měla být vykládána jako stejná reálná mzda než své přesvědčení a také že: „*Poukazuje-li stěžovatel na to, že otázkou výkladu provedeného Nejvyšším soudem neměl být pojem "stejná práce", ale pojem "stejná mzda", lze uvést, že mzda je v § 109 odst. 2 ZP definována jako peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnanci za práci, které se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (srov. § 109 odst. 4 ZP); což jsou v zásadě shodná kritéria, dle kterých se podle § 110 odst. 2 ZP posuzuje také to, zda jde o stejnou práci. (...) Přestože stěžovatel v ústavní stížnosti dovozuje, že při výkladu § 110 zák. práce měly obecné*

³¹ Tamtéž.

soudy zohlednit také konkrétní socioekonomické podmínky a nezbytné životní náklady v jednotlivých regionech České republiky, neuvádí, jakým způsobem by toto zohledňování mělo probíhat (resp. jakým způsobem k němu coby zaměstnavatel s celostátní působností přistupuje) a nijak nepřibližuje, které všechny konkrétní okolnosti a jakým způsobem má v tomto směru mzda reflektovat (aby to bylo pro zaměstnance odvádějící totožnou práci pro zaměstnavatele působícího ve více regionech skutečně spravedlivé a vzájemně snadno porovnatelné, a aby tak bylo respektováno základní východisko rovného zacházení se všemi zaměstnanci).³² Stěžovatel také rozlišoval nedůsledně pouze mezi regionem Praha a ostatními, ale už nikoli mezi ostatními regiony, kromě Prahy, navzájem a Ústavní soud stížnost odmítl jako neopodstatněnou, protože rozhodování obecných soudů nepřekračovalo meze ústavnosti.

Na ústavní soud se svým stanoviskem obrátila i Hospodářská komora České republiky, kterým vyjádřila obavu z negativních dopadů důsledků rozhodnutí na životní úroveň a na principy tržního hospodářství. Přestože jak Nejvyšší soud, tak i Ústavní soud své závěry dostatečně zdůvodnily, značná část odborné veřejnosti se s těmito postoji neztotožňuje. Jedním z problémů je striktní zákonná úprava stejné mzdy, která neumožňuje reflektovat mnohdy podstatné socioekonomické rozdíly, které u zaměstnanců při výběru zaměstnanání často mohou hrát tu nejzásadnější roli s ohledem na alimentární funkci mzdy. Závěry této kauzy zaručují zaměstnancům formální rovnost, nikoli už však i rovnost materiální, kterou zaměstnanci skutečně pociťují. Na základě této logiky by mohl být zvýhodněn zaměstnavatel, který působí pouze v jednom regionu oproti zaměstnavatelům působícím na území celé České republiky. Např. celorepublikové obchodní řetězce s prodejny, které mají zaměstnancům poskytovat stejnou výši mzdy napříč regiony, mohou ve větších městech snadno narazit na problém obsadit pozici, která je ohodnocena mzdou v malém městě konkurenceschopnou, ale ve větším městě již tato mzda konkurenceschopná není a schopní zaměstnanci za ni nebudou ochotni pracovat. Fakticky tato judikatura omezuje možnost velkých zaměstnavatelů pružně reagovat na vztah nabídky a poptávky po práci a na situaci na trhu. Jedním z řešení pro tyto zaměstnavatele je vytvoření oddělených jednotek pro různé regiony, které budou v daném regionu vystupovat jako zaměstnavatel, např. ve formě obchodních závodů, které se vykládají jako samostatný zaměstnavatel³³, což představuje nepřiměřenou administrativní zátěž.

³² Nález Ústavního soudu České republiky sp. zn. I. ÚS 2820/20 ze dne 31. srpna 2021.

³³ MORÁVEK, J. *Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích*. In: Právní rozhledy. 2020, č. 20, s. 705-709.

3.4. Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 627/2021 ze dne 18. ledna 2022

Jedno z dalších rozhodnutí, které se dotýká tématu této diplomové práce, se v jádru věnuje vyplácení příplatku ke mzdě jen určité kategorii zaměstnanců a vyplývají z něj východiska, která upřesňují, jak se může lišit zacházení mezi různými skupinami zaměstnanců, aniž by nebyla porušena zásada stejné odměny a princip rovného odměňování.

V prvním stupni řízení se zaměstnanec, jako žalobce, domáhal vyplacení příplatku za odbornou praxi, který u zaměstnavatele, jako žalované, pobírali jeho jiní zaměstnanci. Odměňování u tohoto zaměstnavatele upravoval vnitřní mzdový předpis, který zaváděl různé kategorie příplatků, zahrnující i právě příplatek ze délky odborné praxe, který spočíval v příplatku k hodinové sazbě ve výši dle počtu odpracovaných let. Nárok zaměstnancům dle onoho předpisu vzniká automaticky splněním podmínek, bez nutnosti činit jakékoli kroky směrem k zaměstnavateli. Žalobce byl přesvědčen, že na základě počtu odpracovaných let má nárok na tento příplatek, ovšem nebyl mu vyplacen. Relevantní mzdový předpis obsahoval upřesnění, že příplatek za počet odpracovaných let náleží zaměstnancům odměňovaným hodinovou sazbou, žalobce však pobíral mzdu základní měsíční jednosložkovou vzhledem jeho k zařazení na vedoucí pozici. Žalobce se domníval, že popsáný princip, kdy nárok na příplatek mají pouze zaměstnanci zařazení do určité skupiny, je v rozporu s principem rovného odměňování ve smyslu § 16 odst. 1 ZPr, jež stanoví povinnosti rovného zacházení se všemi zaměstnanci mimo jiné v oblasti odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. Prvostupňový soud svým rozhodnutím zaměstnancovu žalobu zamítl s odůvodněním, že vnitřní mzdový předpis stanovuje vznik nároku příplatku pouze pro určitou kategorii zaměstnanců, tedy zaměstnance odměňované hodinovou, nikoli měsíční, mzdou. Soud uvedl, že: *„účelem příplatku za odbornou praxi bylo mzdové ohodnocení odborné praxe, kterou zaměstnanci odměňovaní hodinovou mzdou postupně získali a prohloubili, čímž pro zaměstnavatele zvýšili hodnotu své práce a jejích výsledků.“*³⁴ Dále soud upřesnil, že v kategorii, do které byl zařazen žalobce, se již určitá odpovídající délka odborných zkušeností předpokládá a dokonce je podmínkou pro výkon této práce, proto za ni nenáleží tento příplatek. Vzhledem k tomu, že tento zaměstnanec nevykonával stejnou práci či práci stejné hodnoty jako zaměstnanci s hodinovou odměnou, zaměstnavatel se v zásadě nemohl dopustit porušení principu rovného odměňování.

Odvolací soud však změnil prvostupňový rozsudek a žalobu zčásti uznal z důvodu formulace vzniku nároku pro jednotlivé kategorie, kategorizaci v určitých letech dle rozdělení

³⁴ Rozsudek Okresního soudu v Ústí nad Orlicí č. j. 5 C 194/2019-151 ze dne 23. října 2019.

zaměstnanců do „dělnické třídy“, kde se vzhledem k charakteru práce cení spíše délka praxe, akceptoval

a neshledal zde rozpor s právní úpravou, avšak v jednom období zaměstnavatel rozdělil zaměstnance do jednotlivých kategorií bez toho, aby byla stanovena 1. objektivní, 2. přezkoumatelná a 3. legitimní pravidla pro vznik nároku příplatku za odbornou praxi a shledal toto jednání jako diskriminační, proto za toto období nárok na příplatek přiznal.³⁵

Žalobce proti rozsudku druhostupňového soudu podal dovolání, jehož přípustnost odůvodnil nutností vyřešení otázek hmotného práva, jež doposud nebyly v rozhodovací praxi Nejvyššího soudu řešeny. Jednou z otázek, kterou dle dovolatele bylo nutné řešit, je, zda pro rozdílné zacházení stačí důvody pouze stanovit a právně projevit či zkoumat, zda tyto důvody reálně existují a zda dostatečně odůvodňují různé přístupy v odměňování zaměstnanců. Další záležitostí, jejíž vyhodnocení považoval dovolatel za podstatné, bylo, zda různá kategorizace druhů práce může zlegitimnit nerovné zacházení se zaměstnanci, kteří mají nehledě na onu kategorizaci, odpracovanou stejnou délku praxe. Dovolatel uvedl, že: „*v případě stabilizačního příplatku vypláceného dle počtu odpracovaných let náleží takový příplatek všem zaměstnancům se stejným počtem odpracovaných let bez ohledu na rozdílnou povahu jejich práce, neboť taková rozdílná povaha práce nemá žádný objektivní vztah k délce jejich pracovního poměru*“ a dále se ohradil vůči domnělému procesnímu pochybení, kdy si odvolací soud domyslel kategorizaci prací, kterou jeden z vnitřních předpisů neobsahoval, bez provedení dokazování na základě rozřazení v vnitřním předpisu z jiného období.

Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 627/2021 ze dne 18. ledna 2022 uvedl, že záležitost za jakých podmínek lze vyplácet příplatek odvíjející se od délky odborné praxe, pouze některým kategoriím zaměstnanců, doposud nebyla v rozhodovací praxi soudu řešena. Závěrem, ke kterému dovolací soud v rozhodnutí následně dospěl, je, že k nerovnému zacházení mezi zaměstnanci zařazenému do jiné kategorie mohlo dojít pouze pokud by se jednalo o srovnatelné jedince či skupiny, šlo by o odlišné zacházení daným jedincům k tíži a toto jednání by nebylo ospravedlnitelné. Vzhledem k tomu, že dovolatel nevykonával práci stejnou práci či práci stejné hodnoty jako zaměstnanci, jimž náležel předmětný příplatek, odlišné zacházení je ospravedlnitelné s ohledem na to, že rozlišení mezi kategoriemi zaměstnanců sledovalo legitimní cíl spočívající v rozdílnosti charakteru vykonávaného druhu práce, účelem příplatku bylo rozlišení mezi pracovníky jedné kategorie navzájem, nikoli jejich zvýhodnění oproti jiným kategoriím

³⁵ Rozsudek Krajské soudu v Hradci Králové č. j. 23 Co 43/2020-363 ze dne 21. července 2020 a opravné usnesení č. j. 23 Co 43/2020-379 ze dne 15. září 2020.

zaměstnanců. Dovolání tedy bylo zamítnuto a soud uvedl, že rozhodnutí odvolacího soudu považuje za správné.

3.5. Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci C-43/75 ze dne 8. dubna 1976

Poměrně starým, nicméně přelomovým judikátem v oblasti rovného odměňování je případ Gabrielle Defrenne, který se dostal až k Evropskému soudnímu dvoru. Podstatou tohoto případu byla otázka přímé použitelnosti, tedy přímého účinku, čl. 157 SFEU.

Skutkové okolnosti případu byly takové, že zaměstnankyně pracující jako letuška u společnosti Sabena, jejíž pracovní poměr byl ukončen k okamžiku dosažení věku 40 let na základě belgické vnitrostátní úpravy, která zaváděla povinnost letušek, tedy pouze žen, odejít při dosažení tohoto věku do důchodu, podala žalobu na náhradu škody a také žalobu na neplatnost královské vyhlášky ze dne 3. listopadu 1969, kterou se stanoví zvláštní pravidla pro vznik nároku posádek letadel v civilním letectví na důchod a zvláštní podmínky pro vznik nároku posádek letadel v civilním letectví na důchod, na základě které byl zaměstnankyni ukončen pracovní poměr. Národní soud požádal Soudní dvůr o rozhodnutí několika předběžných otázek, přičemž relevantní je zejména otázka, zda tehdejší článek 119 SES přímo zavádí do národních úprav princip rovné odměny pro muže a ženy za stejnou práci a zda je článek přímo aplikovatelný či musí být přijata vnitrostátní úprava. Soudní dvůr uvedl, že článek má přímý a horizontální účinek a je tedy možné se přímo dovolávat jeho účinků, a to i mezi soukromými osobami. Dále z odůvodnění vyplývá, že zásada stejné odměny mužů a žen za stejnou práci tvoří jeden ze základů Evropského společenství.

3.6. Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci C-127/92 ze dne 27. října 1993

V dalším případě, který došel až k Evropskému soudnímu dvoru, jehož předmětem byla nepřímá diskriminace, se soud zabýval rozdílným odměňováním zaměstnanců ve zdravotnictví, tedy ve stejném oboru, nicméně porovnávala se zaměření logopedie a lékarnictví, přičemž logopedie, jako profese vykonávána převážně ženami byla u stejného zaměstnavatele ohodnocena hůře než odvětví lékarnictví, ve kterém častěji působili muži. V rozsudku bylo vysloveno, že nerovné odměňování nelze odůvodnit nedostatečným počtem pracovníků určitého zaměření a tím způsobené větší vyjednávací síle. V případě, že jedno zaměření vykonávají převážně ženy a jiné převážně muži, pokud jde o práci stejné hodnoty, a tato zaměření jsou rozdílně odměňována, jde o faktickou diskriminaci, při které zaměstnavatel musí prokázat objektivní důvody, které k této

situaci vedou, což se v tomto případě podařilo argumentem snahy o získání více pracovníku lépe ohodnoceného zaměření.

3.7. Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci C-129/79 ze dne 27. března 1980

Opět na pozadí řešení diskriminace byla ve vztahu k rozebíranému tématu řešena další otázka, ze které vyplývá obecný princip, který se v praxi uplatní. Tímto principem je, jak formuloval Evropský soudní dvůr, to, že z hlediska stejné odměny za stejnou práci či práci stejného hodnoty je možné srovnávat ohodnocení nejen se zaměstnancem, který práci vykonává na stejném místě ve stejný čas se stěžujícím si zaměstnancem, ve stejné době, ale i s jeho předchůdcem či nástupcem.

3.8. Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci C-624/19 ze dne 3. června 2021

Relativně nedávným případem ve věci rovného odměňování je případ britského řetězce Tesco Stores. V první fázi zahájilo řízení cca 6 tisíc zaměstnanců společnosti Tesco Stores zahájilo řízení u tzv. Watford Employment Tribunal, což je specializovaný soud Spojeného království, jež se zabývá individuálními pracovněprávními spory mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Společnost Tesco Stores v té době měla různou hodinovou sazbou ohodnocené zaměstnance pracující na maloobchodních prodejnách a zaměstnance, kteří pracovali v síti distribučních středisek. Specifikem zaměstnanců pracujících v maloobchodních prodejnách bylo, že šlo převážně o ženy, přičemž zaměstnance pracující v distribučních centrech představovali častěji muži. Předmětem sporu bylo právě ono rozdílné ohodnocení, jež dle žalobců porušovalo vnitrostátní právní úpravu Spojeného království, ale také čl. 157 SFEU. Žalobci návrh odůvodnili tak, že práce vykonávaná na maloobchodních prodejnách i v distribučních střediskách má stejnou hodnotu a vycházeli z toho, že lze porovnávat ohodnocení v těchto dvou druzích pracovišť, protože jediným a stejným zaměstnavatelem je právě společnost Tesco Stores. Watford Employment Tribunal požádal Evropský soudní dvůr o posouzení předběžné otázky.

Žalovaná Tesco Stores argumentovala tím, že čl. 157 SFEU není přímo aplikovatelný v souvislosti s prací stejné hodnoty a proto se žalobci nemůžou tohoto ustanovení dovolávat a že společnost Tesco Stores nelze považovat za tzv. „jediný zdroj“, v rámci kterého by měly platit stejné pracovní podmínky, tedy, že by se neměla porovnávat odměna poskytovaná v distribučních centrech a na maloobchodních prodejnách.

Soudní dvůr uvedl, že čl. 157 SFEU má přímý účinek i v řízení mezi jednotlivci, jejichž předmětem je dodržování principu stejné odměny žen a mužů za práci stejné hodnoty a nevyžaduje, aby pro účinek muselo být upřesněno národním právem. Individuálním jednotlivcům čl. 157 SFEU zakládá práva, která jednotlivé národní soudy mají povinnost chránit. Dále bylo v tomto rozhodnutí upřesněno, že předmětný článek zavádí zásadu, podle které stejná práce či práce stejné hodnoty musí být ohodnocovány stejným způsobem, nehledě na to, jaké pohlaví je vykonává a že odráží zásadu rovnosti, která zakazuje, aby ve srovnatelných situacích docházelo k rozdílnému zacházení, není-li odůvodněné objektivními důvody, jež ho legitimují. Soudní dvůr specifikoval, že čl. 157 není omezen na stejnou práci, ale zahrnuje i práci stejného hodnoty, posuzovat skutkový stav ovšem přísluší národnímu soudu. Na závěr soudní dvůr uvedl, že případně, že rozdíly v odměňování nejsou přisuzovatelné „jednomu zdroji“, situace nespadá do působnosti tohoto článku, ovšem v opačném případě, pokud lze rozdílné odměňování přičítat jednomu subjektu, bude se princip rovného odměňování aplikovat i v případě, že zaměstnanci pracují na různých pracovištích.

Argumenty a východiska, která byla při rozhodování a odůvodnění využita, se do jisté míry podobají tem, jež byly použity ve výše rozebraném nálezu Ústavního soudu České republiky sp. zn. I. ÚS 2820/20 ze dne 31. srpna 2021.

3.9. Shrnutí principů vyplývajících z vybrané judikatury

Na základě uvedené judikatury lze vyvodit obecné závěry, které upřesňují, jak vykládat a aplikovat právní předpisy a indikují, jakým způsobem budou v budoucnu rozhodnuty obdobné případy. I přes poměrně jasné znění ustanovení, které problematiku stejné práce a práce stejné hodnoty upravují, je realita a praxe velmi rozličná a opakovaně se objevuje v soudních sporech. Je tedy zcela namístě, aby zaměstnavatelé věnovali dobrou pozornost kritériím, které určují, zda jde o stejnou práci a práci stejné hodnoty a adekvátně případně přijali opatření spočívající v úpravě své mzdové politiky.

Z rozboru výše vyplývá, že zásada stejné odměny za stejnou práci neplatí absolutně, tedy že lze sjednat odměnu vyšší než běžně poskytovanou za stejnou práci, pokud existuje věcný důvod, který onu rozdílnost ospravedlní, přičemž tento věcný důvod musí být transparentně prokázán a týkat se jednoho z hledisek, které představují kritéria, které dle zákona lze použít pro posouzení stejné práce či práce stejné hodnoty.

Z dalšího judikátu plyne závěr, že k naplnění pojmu stejné práce nebo práce stejné hodnoty je podstatné, aby byla totožná všechna kritéria definující stejnou práci či práci stejné hodnoty,

nikoli jen některá z nich. Pokud se srovnání bude lišit alespoň z jednoho hlediska, nejedná se o stejnou práci či práci stejné hodnoty, a proto se v tomto případě neuplatní povinnost stejné odměny.

Dalším rozhodnutím bylo potvrzeno, že kritéria, která se používají pro srovnání stejné práce a práce stejné hodnoty jsou skutečně taxativní a nelze je vykládat extenzivně s ohledem na vnější vlivy, zejména na socioekonomickou situaci v jednotlivých regionech. Soudy zde zvolily velmi formální přístup, který dobře nereflektuje realitu, a vede tak sice k teoretické rovnosti, ale materiálně rozdílů spíše prohlubuje. S podobným principem se ztotožnil i Evropský soudní dvůr.

Následujícím principem plynoucím z judikatury je, že zásada stejné odměny nemusí být dodržena napříč všemi zaměstnanci, ale lze ji dodržovat jen v rámci stejných kategorií zaměstnanců, nicméně k rozdělení zaměstnanců do jednotlivých skupin musí dojít na základě objektivních kritérií.

Závěrem lze uzavřít, že problematika stejné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty je komplexní záležitost a v jednotlivých případech je nutné individuálně vyhodnotit konkrétní okolnosti a zjistit jestli je definice stejné práce či práce stejné hodnoty naplněna a je tedy nutné dodržet zásadu stejné odměny. V případě různého ohodnocení zaměstnanců je důležité dbát na zásadu transparentnosti a rozdíly v odměňování dostatečně objektivními důvody odůvodnit.

4. Nerovnost v odměňování, její dopady a možnosti právní obrany

Nerovné odměňování může způsobit značnou újmu na právech zaměstnanců, zejména s ohledem na funkce, které mzda plní, je tedy nezbytně nutné trvat na dodržování zásad rovného odměňování, a to nejen kvůli ochraně jednotlivých zaměstnanců, ale také vzhledem k celospolečenskému zájmu. Naprostým základem pro možnost bránit se proti nerovnému odměňování je znalost toho, že k nějaké nerovnosti vůbec dochází. Neznalost oné nerovnosti může v praxi představovat absolutní překážku pro možnost obrany a následně prosazení spravedlnosti. Přesvědčení, že se zaměstnavatel dopouští porušení povinností rovného odměňování, lze nejspíše dosáhnout porovnáním mzdy dvou a více zaměstnanců vykonávajících stejnou práci či práci stejné hodnoty. I v případě shodné pracovní pozice má ale zaměstnavatel v případě rozdílného odměňování možnost argumentovat rozdílnou pracovní výkonností, což je jedno z kritérií, které ZPr uvádí jako legitimní kritéria pro určení, zda se jedná o stejnou práci či práci stejné hodnoty. Kritérium pracovní výkonnosti se nevztahuje k charakteru pracovní pozice, ale k individuálnímu zaměstnanci, i při znalosti výše odměňování je tedy situace komplikovaná.

Vzhledem k absenci povinnosti zveřejňovat výši ohodnocení a společenské tabuizaci výše odměňování je obvykle výše mezd zcela neveřejným údajem a jeho zjištění brání i právní úprava ochrany soukromí a ochrany osobních údajů, které jsou předmětem následujícího rozboru.

Výše mzdy z pohledu ochrany soukromí a ochrany osobních údajů

Ochrana soukromí a osobních údajů je v poslední době často skloňovaným tématem, především kvůli raketově rychlému rozvoji technologií a využívání těchto technologií a internetu v stále větším a rostoucím okruhu běžných lidských činností nejen v profesním, ale i soukromém životě. Vzhledem k možnostem ukládání dat o uživateli a sledování jejich online aktivity nejen ze strany poskytovatele dané služby, ale potenciálně i neoprávněnou osobou, což může skončit i zneužitím těchto údajů za účelem páčání kyberkriminality, je na ochranu osob a jejich dat kladen velký důraz a tato oblast je silně právně regulována.

4.1. Právní úprava ochrany soukromí a její vztah s ochranou osobních údajů

Pojem soukromí má mnoho různě širokých definic, Ústavní soud v jednom ze svých nálezů uvedl, že *„Právo na ochranu osobního soukromí je právem fyzické osoby rozhodnout podle vlastního uvážení zda, popř. v jakém rozsahu a jakým způsobem mají být skutečnosti jejího osobního soukromí zpřístupněny jiným subjektům a zároveň se bránit (vzepřít) proti*

neoprávněným zásahům do této sféry ze strany jiných osob“³⁶. Další definice soukromí popisuje jako „osobní oblast člověka, jednotlivce nebo skupiny lidí (například rodiny). Zahrnuje potřebu a právo chránit informace o své osobě, jakož i vlastní tělo a čas, vlastní prožitky a území před zveřejňováním a především před zneužíváním“³⁷, popisuje tedy na jaký okruh nositelů právo na soukromí dopadá a jaké různé jednotlivé aspekty může zahrnovat. Právo na ochranu soukromí se člení na mnoho složek, které zahrnují také listovní tajemství, nedotknutelnost obydlí a další, relevantní pro tuto práci jsou však především ochrana soukromí v pracovněprávních vztazích a ekonomické či finanční soukromí. Účelem právní ochrany soukromí je nastavení právního rámce, který zajistí, že určité skutečnosti, v tomto případě majetkové poměry, nemohou být zneužívány neoprávněným způsobem, tedy bez souhlasu či zákonného důvodu.

Právo na ochranu soukromí je zakotveno v mezinárodní, evropské i národní úpravě na ústavní úrovni, kterou dále rozvíjí a konkretizují právní předpisy se silou zákona. Základním východiskem ochrany soukromí je čl. 7 odst. 1, který zaručuje nedotknutelnost osoby a jejího soukromí

a čl. 10 odst. 2 Listiny s následujícím zněním: „Každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života.“ Tento ústavní předpis pracuje s pojmem „soukromý život“ obdobně jako je užíváno např. v Evropské úmluvě o lidských právech, nicméně dále český právní řád, konkrétně Občanský zákoník a Zákoník práce užívají pojmu „soukromí“. Občanský zákoník v ustanovení § 86 stanovuje všem generální povinnost v následujícím znění: „nikdo nesmí zasáhnout do soukromí druhého, nemá-li k tomu zákonný důvod či souhlas dotčené osoby“.

Oblast osobních údajů se postupem času od soukromoprávní úpravy soukromí v občanském zákoníku oddělila a jejich ochrana je zajištěna veřejnoprávní regulací, přesto se však částečně překrývají. Může dojít k situaci, kdy dojde k narušení soukromí související s osobními údaji, která nenaplní definici zpracování osobních údajů, a tudíž nebude vymahatelná touto cestou, ale bude přitom existovat možnost soukromoprávní ochrany skrze civilní řízení. Současně existují situace, kdy dojde k porušení ochrany údajů ve smyslu GDPR, při kterém rovněž dojde k porušení ochrany osobnosti. ÚOOÚ v jednom ze svých stanovisek³⁸ došel k závěru že „Každé zpracování osobních údajů představuje zásah do soukromí jednotlivce“, s obdobným závěrem se ztotožňuje také Morávek, který uvedl, že ochrana osobních údajů, konkrétně právo na rozhodování o

³⁶ Nález Ústavního soudu České republiky sp. zn. II. ÚS 517/99 ze dne 1. března 2000.

³⁷ MATOUŠEK, O. Slovník sociální práce. 2. přepracované vydání. Praha: Portál, 2008. s. 208. ISBN: 978-80-7367-368-0.

³⁸ Stanovisko ÚOOÚ č. 6/2009. Dostupné online z: https://www.uouu.cz/files/stanovisko_2009_6.pdf [cit. 2023-03-18]

nakládání s údaji, se ve většině případů přímo či zprostředkovaně dotýká ostatních složek soukromí³⁹. Otázkou překrývání těchto úprav se zabýval také autor Nonnemann, který dovodil vztah obecné a speciální úpravy, kdy speciální ochranu představuje ochrana osobních údajů⁴⁰, s čímž se ale neztotožňují jiní autoři, např. Zahradníček⁴¹, který obě úpravy považuje, přestože se částečně překrývají, za paralelní a na sobě nezávislé. V pracovněprávních vztazích upravuje ochranu soukromí zaměstnanců ZPr, jež je k občanskému zákoníku speciální úpravou, v ustanovení § 316.

Ústavní soud České republiky se v nálezu sp. zn. ÚS 1378/16 ze dne 17. října 2017, zabývajícím se platy zaměstnanců placených z veřejných zdrojů, v bodě 125 vyjádřil ve věci kolize ochrany soukromí a osobních údajů s právem veřejnosti na poskytnutí informací tak, že v případě takové kolize je třeba vždy provést test proporcionality, tedy posoudit, kterému z předmětných práv bude dána přednost. K omezení základních práv a svobod, v tomto konkrétním případě narušení ochrany soukromí, může tedy dojít na základě kolize s dalším základním právem, přičemž rozhodující úlohu, zda je možné právo omezit, hraje uvedený princip proporcionality.

4.2. Právní úprava ochrany osobních údajů

Oblast ochrany osobních údajů je v současné době upravena dvěma právními předpisy, a to přímo aplikovatelným Nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 98/45/ES a dále zákonem č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, její ochrana ovšem vyplývá také z ustanovení čl. 10 odst. 3 Listiny, který zní: „Každý má právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě“. Zákon o zpracování osobních údajů obsahuje úpravu, která pro tuto práci není relevantní, proto mu dále nebude věnována pozornost.

GDPR v čl. 4 definuje pojem osobní údaje jako „*veškeré informace o identifikované nebo identifikovatelné fyzické osobě*“, např. konkrétní výše mzdy konkrétního zaměstnance, ať už přímo označeného či identifikovatelného pomocí pracovního zařazení, je tedy osobním údajem, a to právě dle definice osobního údaje, nicméně naopak např. zveřejnění mzdy v inzerátu osobním údajem není, protože se nepojí s konkrétní a tedy identifikovanou či identifikovatelnou osobou.

³⁹ MORÁVEK, J. Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy. Praha: Wolters Kluwer, 2019. s. 27-28. ISBN: 978-80-7598-587-3.

⁴⁰ NONNEMANN, F. *Právní úprava ochrany osobnosti v novém občanském zákoníku a její vztah k ochraně osobních údajů*. Právní rozhledy. Dostupné online Beck-online [online právní informační systém]. C.H. Beck, [cit. 2023-03-18]

⁴¹ ZAHRADNÍČEK, J. IN: *Ochrana osobnosti v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2019, s. 51. ISBN: 978-80-7502-373-5.

V tomto právním předpisu je neméně důležitá také další definice, a to pojmu zpracování osobních údajů, která široce vymezuje, že působnost GDPR se vztahuje na zcela nebo částečně automatizované zpracování osobních údajů které jsou obsaženy v evidenci nebo do ní mají být zařazeny⁴², na zpracování osobních údajů zaměstnanců ze strany zaměstnavatele, ke kterému v praxi obvykle hojně dochází, tedy zcela jistě úprava dopadá. Jednou ze stěžejších zásad této úpravy je, že ke zpracování osobních údajů musí docházet vždy na základě určitého, výslovně vyjádřeného a legitimního účelu⁴³ a zpracování pro jiné účely, než jsou ty, pro které byly osobní údaje původně shromážděny, by mělo být povoleno pouze v případě, kdy je slučitelné s účely, pro které byly osobní údaje původně shromážděny⁴⁴. Zpracování osobních údajů zaměstnavateli je v mnoha případech založeno na plnění právních povinností zaměstnavatele vyplývajících ze zákoníku práce, daňových zákonů a dalších předpisů souvisejících např. s oblastí sociálního zabezpečení či veřejného zdravotního pojištění, v těchto případech zpravidla nebude vymezení účelu problematické, jelikož vyplývá přímo z právního předpisu. Zcela jasně již ale účel nebude vyplývat v případě, že právním základem zpracování je oprávněný zájem zaměstnavatele či plnění povinností dle smlouvy, tedy pracovní smlouvy či dohody, kdy zaměstnavatel při vymezení účelu bude tedy muset být co nejkonkrétnější.

Ke sjednání mzdy mezi zaměstnavatelem v soukromé sféře a zaměstnancem obvykle dochází v pracovní smlouvě či separátní dohodě o mzdě, popř. ve mzdovém výměru, povinnost poskytovat mzdu ovšem vyplývá z ustanovení § 109 odst. 1 a 2 ZPr, jde tedy o zpracování údajů na základě právní povinnosti dle čl. 6 odst. 1 písm. c) GDPR, vyplývající z výše uvedených ustanovení ZPr a také dalších předpisů, které v souvislosti s výší mzdy kladou na zaměstnavatele ohlašovací povinnosti, nicméně pro plnění ujednání o mzdě, tedy výplatu mzdy na účet zaměstnance, bude relevantním titulem zpracování plnění smlouvy ve smyslu čl. 6 odst. 1 písm. b) GDPR. Nezbytné pro plnění uvedených účelů jsou zcela jistě výpočet mzdy a její výplata obvykle na účet zaměstnance pověřeným zaměstnancem, dále tvorba výplatní pásky a výpočet a odvod sociálního a zdravotního pojištění a souhlas zaměstnance s tímto zpracování na základě uvedených titulů nebude nutný.

V opačném případě ale souhlas zaměstnance bude nezbytný v případech, kdy zaměstnavatel chce údaj o mzdě zpracovávat za dalším účelem, kupříkladu šíření údajů o výši mzdy s cílem inzerovat mzdovou transparentnost jako součást tzv. employer branding

⁴² Čl. 2 odst. 1 GDPR.

⁴³ Čl. 5 odst. 1 písm. b).

⁴⁴ Recitál č. 50 GDPR.

zaměstnavatele, což je marketingová disciplína snažící se zatraktivnit jednotlivé zaměstnavatele na trhu práce, ale používá se např. i pro nalákání investorů.

Vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem lze z hlediska tzv. powerdynamiky, tj. vztah z hlediska distribuce síly, charakterizovat jako nevyrovnaný, s větší kontrolou na straně zaměstnavatele, což znamená, že zaměstnavatel má možnost vyvíjet na zaměstnance ve slabším postavení určitý tlak. Vystává tedy otázka, zda by v tomto případě zaměstnancem udělený souhlas byl skutečně svobodný ve smyslu čl. 7 odst. 4 GDPR a ne udělený z důvodu, že zaměstnanec v podstatě nemá na výběr v důsledku obav z následků neudělení souhlasu. Svě stanovisko vyjádřila pracovní skupina podle článku 29 GDPR, ze kterého vyplývá, že vzhledem k závislosti zaměstnance lze souhlas vyžadovat jen za výjimečných okolností, kdy odepření souhlasu není schopno vyvolat žádné následky⁴⁵. Pokud by zaměstnanec chtěl veřejně publikovat mzdy svých zaměstnanců, jistě by rozhodnutí některých zaměstnanců schopné vyvolat následky bylo. I s ohledem na další požadavek možnosti udělit souhlas, jenž je vyjádřen v čl. 7 GDPR, konkrétně v odst. 3, jímž je možnost souhlas kdykoli odvolat, by tuto možnost v uvedeném případě zaměstnanci bez následků pravděpodobně nemohli reálně využít. Autorka na základě výše uvedeného dospěla k závěru, že vyžadovat souhlas ke zveřejnění údaje o mzdě by bylo v rozporu s úpravou obsaženou v GDPR.

4.3. Možnosti obrany při nerovném odměňování a jejich specifika

Stejně jako v jiných oblastech i zde platí, že ideálním řešením je dostatečná prevence, která spočívá v předcházení vzniku nerovného odměňování již při tvorbě mzdové politiky každého zaměstnavatele. V případě, že je zaměstnanec obětí nerovného odměňování, má vedle pokusu přesvědčit zaměstnavatele k nápravě „po dobrém“ i právní cesty, jak se může bránit, a to např. možnost podat návrh na zahájení soudního sporu, v případě sjednané rozhodčí doložky možnost obrátit se na rozhodčí soud či sjednaného rozhodce, dále na mediátora nebo může podat podnět na inspekci práce. Jednotlivé varianty a jejich výhody a nevýhody a dále překážky, které zaměstnancům brání tyto možnosti využít, budou předmětem rozboru v následujících odstavcích.

4.3.1. Soudní obrana a rozhodčí řízení

Pracovníprávní spory jsou teorií i judikaturou tradičně rozdělovány do dvou sfér, na individuální a kolektivní spory, přičemž spory individuální jsou založeny „na vztahu mezi zaměstnancem jako jednotlivcem na straně jedné a zaměstnavatelem jako zaměstnávajícím

⁴⁵ Stanovisko WP 29 č. 2/2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti ze dne 8.6.2017, s. 19.

subjektem na straně druhé⁴⁶, zatímco spory kolektivní jsou „mezi orgány, které zastupují či reprezentují kolektivy zaměstnanců (zejména odborové organizace) a sdruženími zaměstnavatelů, popřípadě jednotlivými zaměstnavateli“⁴⁷, a nevznikají z nich přímé nároky jednotlivým zaměstnancům, kolektivní spory z důvodu rozsahu práce nebudou rozebírány.

Účastníky individuálního pracovního sporu jsou zpravidla zaměstnanec a zaměstnavatel a uplatňované nároky vyplývají z jednotlivých existujících pracovněprávních vztahů. Tyto spory projednávají a rozhodují civilní soudy v občanskoprávním řízení, specializované pracovněprávní soudy v České republice k současnému okamžiku neexistují, přestože je to opakovaným tématem odborných diskuzí. Specifikem pracovněprávních sporů je složení senátu, který tvoří předseda, profesionální soudce, a dva laici jako přísedící⁴⁸. Pravomoc soudu může být v některých pracovněprávních záležitostech vyloučena rozhodčí doložkou, jedná se o případy, kdy jde o majetkové spory⁴⁹, např. určovací žaloby ohledně trvání pracovní poměru rozhodce rozhodnout nemůže.

Soudní spory, i další alternativní metody řešení sporu, jsou v praxi obecně využívány až v překvapivě nízkém počtu⁵⁰, což může být způsobeno mnoha faktory, např. délkou pracovněprávního řízení, jenž je oproti jiným civilním řízením v průměrné délce 710 dní⁵¹ ve srovnání téměř dvojnásobná⁵², což může způsobovat např. přítomnost laických přísedících, konkrétně z důvodu, že složení senátu musí po celou dobu sporu zůstat stejné, z důvodu velkého přetížení soudů nebo např. fakt, že soudci se s pracovněprávní problematikou nesetkávají tak často jako s jinou, a proto pro ně tato řízení nejsou jednoduchá.

S délkou řízení se rovněž pojí otázka nákladů sporu, které v porovnání s délkou stoupají téměř přímo úměrou, zejména z důvodu nákladů tradičně za každou hodinu vynaložené práce právního zástupce, což mnoho zaměstnanců od možnosti obrátit se na advokáta, a skrze něj následně na soud, odradí. Obrátit se na advokáta není v případě tohoto řízení z právního hlediska nutností, nicméně značně zvyšuje šanci na úspěch a z praktického hlediska mnoho lidí pravděpodobně neví, jak v praxi funguje soudní řízení a jaké kroky je nutné učinit, reálně tedy bude existovat pouze malý okruh osob, které pracovněprávní řízení zvládnou úspěšně absolvovat bez advokáta. Podání návrhu na zahájení civilního řízení rovněž podléhá soudnímu poplatku,

⁴⁶ Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 200/2011 ze dne 9. 5. 2012.

⁴⁷ Tamtéž.

⁴⁸ § 36a odst. 1 písm. a) OSŘ.

⁴⁹ § 2 odst. 1 zákona č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů.

⁵⁰ PICHRT, J., ŠTEFKO, M. a MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 205-215. ISBN: 978-80-7552-138-7.

⁵¹ Přehledy statistických listů [online]. Dostupné na: <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html> [cit. 2023-03-05].

⁵² Tamtéž.

osvobozeny jsou v pracovněprávních věcech pouze spory o náhradu škody z pracovního úrazu a nemoci z povolání⁵³ či přichází v úvahu osvobození sociálně slabších osob dle obecných zásad.

V mnohých případech také zaměstnanci nechtějí podávat žalobu v době trvání pracovněprávnímu poměru z obavy, jaký vliv na trvajícím zaměstnání může tento spor mít, ať už z pozice zaměstnavatele či kolegů. V praxi také častěji podávají žalobu zaměstnanci pracující na vyšších, vedoucích, pozicích⁵⁴, což může mít spojitost nejen s výše uvedenou vyšší nákladů, ale i maximální možnou výší nárokované částky vzhledem k zpravidla vyššímu ohodnocení takových zaměstnanců, zatímco někteří zaměstnanci pracujících na nižších pozicích si tyto náklady nemůžou dovolit a potenciální „zisk“ není značnější rozsahu.

Dalším důvodem neobracení se na soud může být v případě pracovněprávních sporů obvykle důkazní nouze na straně zaměstnance, přičemž veškeré relevantní informace má strana druhá, tedy zaměstnavatel, či obava z uzavřené dohody o mlčenlivosti, která bude rozebrána v následujících odstavcích. K obrácení důkazního břemene dochází dle § 133a OSŘ pouze v případech, kdy předmětem sporu je diskriminace, soudy však k obvyklé důkazní nouzi na straně zaměstnance přihlíží a berou ji v úvahu.

V praxi zaměstnanci často ani nemusí vědět, že jsou obětí nerovného odměňování, popř. v případě, kdy to tuší, mají velmi omezenou možnost porušení povinnosti rovného odměňování dokázat, čemuž se zaměstnavatelé snaží zabránit také např. zavázáním zaměstnanců k mlčenlivosti. Dalším faktorem, v tomto případě spíše společenským než právním, je také tabuizace výše výdělků a neochota lidí toto téma vzájemně řešit.

Evropský výbor pro sociální práva se vyjádřil k transparentnosti odměňování v České republice a shledal ji jako nedostatečnou v poskytování informací o odměňování a možnosti srovnávat pracovní místa mezi obchodními společnostmi v soukromém sektoru⁵⁵, v této oblasti v našem národním právním řádu absolutně chybí k současnému okamžiku jakákoli úprava. Momentálně připravované úpravy transparentnosti v odměňování budou rozebrány níže. Pro tuto práci a pro obranu v pracovněprávních sporech je dále relevantní zejména otázka ujednání mlčenlivosti ohledně výše mzdy zaměstnance, které bude níže dopodrobna analyzováno.

Zaměstnavatelé se svými zaměstnanci často uzavírají samostatné dohody o mlčenlivosti, tzv. NDA neboli Non-Disclosure Agreement, či podobná ujednání zařazují do těla pracovní smlouvy, kterou zaměstnanec v mnohých případech reálně nemá, s ohledem na svou fakticky

⁵³ § 11 odst. 2 písm. e) zákona č. 549/1991 Sb., o poplatkové povinnosti.

⁵⁴ HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. Praha: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 150. ISBN: 978-80-7400-581-7.

⁵⁵ Rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva ze dne 5. prosince 2019 ve věci č. 128/2016 – University Women of Europe (UWE) proti České republice.

slabší pozici, možnost ovlivnit. Povinnost mlčenlivosti může být v praxi také součástí vnitřních předpisů zaměstnavatele, např. pracovního řádu, což je ovšem problematické z důvodu, že tímto způsobem nelze zaměstnancům ukládat povinnosti nad rámec ZPr⁵⁶. Obecně se dá říci, že zaměstnavatel může se zaměstnancem takovou dohodu, jež ho zavazuje k mlčenlivosti ohledně informací získaných v souvislosti s výkonem práce, uzavřít, ovšem musí dodržet zákonem stanovená pravidla, aby tato dohoda byla platná, např. nesmí obsahovat smluvní pokuty na základě zákazu v § 346d odst. 7 ZPr či nepoužívat příliš neurčité vymezení informací, které mají být předmětem ochrany.

Zákoník práce mlčenlivost ohledně výše mzdy neupravuje, je tedy nutné zde vycházet z povinnosti loajality zaměstnance vyplývající z povinnosti nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele založené ustanovením § 1a odst. 1 písm. d) ZPr a § 301 odst. 4 ZPr. Povinnost loajality je však limitována střetem s veřejným zájmem a nelze, jak vyložil ústavní soud, „na základě závazku zaměstnance být loajální ke svému zaměstnavateli apriorně vyloučit jiný významný veřejnoprávní zájem“⁵⁷, v případě, že by však jednáním byly sledovány „i jiné cíle než ochrana veřejného zájmu, a naopak zaměstnanci jednali ve snaze poškodit svého zaměstnavatele“⁵⁸, jednání by bylo v rozporu s povinností loajality. Je také nezbytné brát v úvahu obecnou povinnost stanovenou interpretačním ustanovením § 4a odst. 1 ZPr, tedy že nelze odchylně upravit práva a povinnosti tak, aby jejich úprava byla nižší nebo vyšší, než pro toto právo či povinnost stanoví zákoník práce či kolektivní smlouva jako nejméně či nejvíce přípustné.

K doložkám mlčenlivosti se v minulosti vyjádřil veřejný ochránce práv⁵⁹ a uvedl, že mlčenlivost o některých informacích spadá pod povinnost jednat v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, ale sjednat či stanovit povinnost mlčenlivosti o mzdě může pouze tehdy, je-li to v souladu s zaměstnatelovými oprávněnými zájmy, přičemž za oprávněný zájem nikdy nelze považovat absolutní zákaz, tj. sdělit výši mzdy komukoli, či v dalším případě, pokud je tato povinnost stanovena ve vztahu k ostatním zaměstnancům stejného zaměstnavatele, v ostatních případech je dle ombudsmana třeba zkoumat rozsah mlčenlivosti. V těchto případech bude individuálně nutné zkoumat přítomnost onoho oprávněného zájmu, který může být dle úvahy autorky této práce přítomný např. v případě, že by variabilní složka mzdy byla přímo a zřetelně závislá např. na ziskovosti určitého obchodu, kterou zaměstnavatel nechce odhalit veřejnosti.

⁵⁶ § 305 odst. 1 ZPr.

⁵⁷ Nález Ústavního soudu sp.zn. III. ÚS 298/12, ze dne 13. prosince 2012.

⁵⁸ Tamtéž.

⁵⁹ Doporučení veřejného ochránce pro orgány inspekce práce sp. zn.: 2/2020/DIS/HB. *Doložky mlčenlivosti k výši odměny*. [online]. Dostupné na: https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/Dolozky_mlceni.pdf [cit. 25. 3. 2023]

V případě sjednání povinnosti mlčenlivosti v rozporu s výše uvedeným bude toto sjednání neplatné v souladu s ustanovením § 580 občanského zákoníku a § 4 ZPr. I přesto, že v praxi tedy mlčenlivost sjednaná se zaměstnancem bude neplatná, může mít takové ujednání či stanovení této povinnosti ve vnitřním předpisu podstatný psychologický efekt vzhledem k absenci hlubší znalosti relevantní právní úpravy a reálný dopad na zaměstnance se nezmění.

4.3.2. Orgány inspekce práce

Jednou z dalších možností řešení nerovného odměňování patří možnost obrátit se na orgány inspekce práce, v tomto případě se bude jednat o mimosoudní řešení sporu. Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty mají dle zákona kontrolní působnost u zaměstnavatelů v oblasti dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů a následně mají možnost vyžadovat odstranění kontrolou zjištěných nedostatků, vést přestupková řízení a ukládat pokuty, nejsou ovšem oprávněny rozhodovat o individuálních nárocích zaměstnanců vůči zaměstnavateli⁶⁰. V případě, že zaměstnanec chce využít tuto cestu obrany, může podat podnět k provedení kontroly na místně příslušném oblastním inspektorátu práce či protřednictvím Státního úřadu inspekce práce, a to např. přes online elektronický formulář, který SÚIP uvádí na webu. Při volbě tohoto způsobu řešení, oproti soudnímu řešení, odpadá nutnost vynaložit nemalé náklady, protože úřad funguje na bezplatné bázi, nicméně lhůta, v jaké bude podnět prověřen je velmi individuální a toto zcela spadá do rozhodnutí oblastního inspektorátu práce, nelze se tedy spoléhat na to, že situace bude rychle vyřešena, stejně jako u soudního řízení.

Zákon o inspekci práce v ustanovení § 26 odst. 1 stanoví, že právnická osoba či podnikající fyzická osoba, tedy zaměstnavatel, se v případě neposkytnutí stejné mzdy jako jinému zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty dopouští přestupku, za který dle odst. 2 stejného paragrafu hrozí pokuta až do výše 500.000,- Kč. V případě, že je spácháním přestupku způsobena zaměstnanci škoda, může zaměstnanec svůj nárok dle podmínek přestupkového zákona u inspektorátu práce uplatnit⁶¹ a správní orgán při splnění podmínky, že výše škody byla spolehlivě zjištěna, uloží obviněnému povinnost tuto škodu nahradit.⁶²

4.3.3. Mediace

Jednou z dalších variant řešení situace ohledně nerovného odměňování je mediace, jedna z alternativních metod řešení sporu. Cílem mediace je dospět k smírnému řešení sporu. Funkce

⁶⁰ § 3 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

⁶¹ § 70 odst. 2 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich.

⁶² § 89 odst. 2 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich.

mediátora je vystupovat jako nestranný prostředník a zastává ji kvalifikovaná profesionální osoba. Nejdůležitějším faktorem, který má vliv na to, zda mediace může v pracovním sporu proběhnout, je její dobrovolnost, a to ze strany zaměstnance i zaměstnavatele, povinnost pokusit se o smír za přítomnosti mediátora ovšem může nařídít i soud⁶³. Mediační doložku lze inkorporovat pro případ sporu již předem do pracovní smlouvy či se strany sporu mohou dohodnout v samostatném dokumentu až po vzniku problematické situace. Jedním z největších benefitů mediace může být zachování dobrých vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a také délka od počátku až po konečné řešení problému. Využití mediace může být nejlepší variantou v případě, že zúčastněné strany obě chtějí pokračovat ve spolupráci a předpokládají, že pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele dále bude trvat. Otázkou ovšem zůstává, do jaké míry může být tento způsob řešení sporu efektivní, pokud by se obě strany chtěly dohodnout, mohly by to totiž udělat i pouze mezi sebou bez přítomnosti mediátora.

4.3.4. Veřejný ochránce práv

Instituce veřejného ochránce práv, neboli ombudsmana, je oddělena od veřejné správy, a do jeho působnosti spadá zejména ochrana osob před jednáním veřejných úřadů⁶⁴, veřejný ochránce práv však nemá možnost zasahovat do individuálních soukromoprávních vztahů a sporů s výjimkou stížnosti na diskriminační jednání. Kromě toho ovšem tento orgán může ovlivňovat rozhodování a jednání správních úřadu, např. orgánů inspekce práce, a vydává doporučení a stanoviska obvykle s cílem zlepšení ochrany práv jednotlivců a veřejnost také tímto směrem vzdělává a bezplatně ji poskytuje poradenství, a to i v úseku rovného odměňování ve smyslu stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty.

4.3.5. Odborové organizace

Zaměstnavatelé, u kterých působí odborové organizace, mají zákoníkem práce stanovenou povinnost informovat odborovou organizaci o vývoji mezd a jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin⁶⁵ a projednat s touto organizací systém odměňování a hodnocení zaměstnanců⁶⁶. Odborové organizace mohou na zaměstnavatele nejen vytvářet tlak na zlepšování pracovních podmínek, ale právní řád jim přiznává i právo zastupovat své členy v občanskoprávním řízení⁶⁷.

⁶³ § 100 odst. 2 OSŘ.

⁶⁴ § 1 odst. 1 zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv.

⁶⁵ § 287 odst. 1 písm. a) ZPr.

⁶⁶ § 287 odst. 2 písm. d) Zpr.

⁶⁷ § 26 odst. 1 OSŘ.

5. Možnosti řešení nerovného odměňování

Následující část práce navrhuje různá řešení nerovného odměňování, a to jak v rámci současného právního řádu bez nutnosti jeho změny, tj. *de lege lata*, tak i úvahami *de lege ferenda*, tedy jakým směrem se do budoucna může právní řád vyvíjet. Tyto návrhy jsou zaměřeny na předcházení porušování nerovného odměňování a také na možnosti následné obrany v případě, že již došlo k porušení povinnosti spravedlivého odměňování a je nutná náprava.

5.1. Možnosti řešení nerovného odměňování v rámci současného právního řádu

Jednou z možností, jak je možné zlepšit rovnost v odměňování bez nutnosti zavedení další právní úpravy, je zajištění a přispění k větší transparentnosti v odměňování ze strany jednotlivých zaměstnavatelů. Toto východisko, vzhledem k absenci takové povinnosti v právním řádu, v praxi může fungovat pouze na základě dobrovolnosti, případně na základě jiné, než-li právní motivace, tedy snaze o soulad s právním řádem s cílem vyhnout se sankci za případný nesoulad. Motivační může pro zaměstnavatele v tomto případě být např. větší příliv kvalitních pracovníků a menší fluktuace zaměstnanců a také větší žádanost zaměstnavatele a konkurenceschopnost s ostatními zaměstnavateli, vzhledem k trendu prioritizace firemní kultury, který v posledních letech stále více nabývá na síle.

Systém transparentního odměňování mohou zaměstnavatelé implementovat pomocí různých způsobů, dopředu by však vždy měla být známá a jasně vymezená pravidla a kritéria, která se při odměňování zohledňují a také by mělo být zcela zřejmé, jakým způsobem výši ohodnocení ovlivňují a jak konkrétně se vyhodnocují. Jednou z možností řešení je zařazení jednotlivých pozic do jednotlivých kategorií či tabulek po vzoru platových tříd a stupňů ve veřejné sféře, ovšem ani „tabulkové mzdy“ nemusí v praxi značit rovnost vzhledem k možnosti různé výše variabilních složek mzdy, bonusů atd. Je zcela na místě a velmi žádoucí, aby zaměstnavatelé měli jasně stanovené předpoklady i pro tyto další složky mzdy, nejen pro mzdu základní. Průhledné by mělo být také jakým způsobem se mzda pravidelně zvyšuje na základě hodnocení pracovního výkonu, což je u mnoha zejména větších a globálních zaměstnavatelů běžnou praxí, které by samo o sobě mělo také být zcela transparentní a dopředu známé. Uvedené je možné realizovat např. pomocí detailního vnitřního mzdového předpisu, se kterým zaměstnanci budou seznámeni.

Cestou snahy o větší transparentnost v odměňování se v České republice vydala např. společnost Nestlé Česko s.r.o., a to za pomoci roztržení zaměstnanců do tzv. mzdových tříd, kdy mzdy zaměstnanců na obdobných pozicích musí být v určitém předem stanoveném rozmezí. Zaměstnanci Nestlé tak mohou svou mzdu porovnat s průměrem ve své „mzdové třídě“ se

zaměstnanci pracujícími pro stejného zaměstnavatele, ale i s průměrnou výší mzdy na trhu, tj. u jiných zaměstnavatelů.⁶⁸

Větší transparentnost odměňování však s sebou přináší nejen výhody, ale samozřejmě i nevýhody, spočívající např. v nadbytečné administrativní zátěži na straně zaměstnavatelů a s ní spojenými náklady, které zaměstnavatelům nikdo nenahradí, a dále obavy pramenící ze strachu porušení ochrany soukromí či osobních údajů zaměstnanců.

V rámci současného právního řádu je také možné v pracovněprávních sporech více využívat alternativní postupy řešení sporu. Z časového i finančního hlediska jde často o výhodnější variantu, než je soudní řízení, z důvodu malé informovanosti veřejnosti o možnosti tohoto řešení však není často využívána. Rozšíření možnosti alternativního řešení sporů není ani tak otázkou novelizace či zavedení nové právní úpravy, ale spíše vzdělávání společnosti a rozšiřování povědomí o tomto možném postupu a také vysvětlení jeho výhod a vybudování důvěry k těmto alternativním formám řešení problematických situací.

V zahraničí někdy bývá v praxi běžné, že větší instituce jako např. univerzity či někteří zaměstnavatelé mají vyčleněného speciálního pracovníka, který se zabývá řešením sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem⁶⁹, vyvstává ovšem otázka do jaké míry je takový zaměstnanec nestranným a jestli k němu bude dotčený zaměstnanec přistupovat s důvěrou a také zda je tento pracovník dostatečně proškolený k tomu, aby stranám pomohl dospět společnému řešení.

5.2. Možnosti řešení nerovného odměňování de lege ferenda

Nová právní úprava může rovnosti v odměňování postupovat dvěma směry, prvním z nich je předcházení vzniku nerovného odměňování tak, aby k němu docházelo v méně četných situacích a druhým z nich je zjednodušení a zpřístupnění možností právní obrany, pokud k nerovnému odměňování přeci dojde. Ve světle výše rozebraného nálezu I.ÚS 2820/20 ze dne 31. srpna 2021, který vyložil pojem zaměstnavatel poměrně široce, tedy že se za stejného zaměstnavatele považují všechny jeho obchodní závody a pobočky, je také na místě zvažovat, zda by nebylo vhodná novelizace této úpravy, která by umožnila rozlišovat mezi jednotlivými obchodními závody.

Jednou z možností, jak zlepšit a rozšířit možnost obrany proti nerovnému odměňování, je, vedle využívání alternativních řešení sporu, zaměřením se na to, jak může být zlepšen a urychlen

⁶⁸ Hospodářské noviny. Rovný přístup má Nestlé ve své DNA [online]. Dostupné z: <https://partner.hn.cz/c1-66940840-rovny-pristup-ma-nestle-ve-sve-dna> [cit. 2023-04-09].

⁶⁹ Práce a mzda. Využití mediace v pracovněprávních sporech [online]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/vyuziti-mediace-v-pracovnepravnich-sporech#footnoote1> [cit. 2023-03-04].

proces pracovněprávního soudního řízení. Český právní řád reflektuje speciálnost pracovněprávních sporů zvláštní úpravou jejich řízení, nicméně toto řešení není zcela dostatečné. K tomu můžou pomoci např. specializované soudy, a to minimálně v posílení specializace senátů, jak uvedl Pichrt⁷⁰. Specializované pracovněprávní soudy nejsou známy jen ze zahraničních právních úprav, např. z francouzské nebo britské, ale také z naší historie, a to z doby první republiky dle zákona č. 131/1931 Sb. z. a n., o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního, kdy byla zřízena speciální soustava pracovního soudnictví.

Další variantou, tentokrát orientovanou na přístup k soudu, je snížení právních nákladů spojených s řízením. Tyto náklady lze rozdělit na dva druhy, jedním z nich je soudní poplatek a dalším jsou náklady na právní zastoupení. Jak již bylo řečeno výše v práci, zaměstnanec, který se chce bránit proti nerovnému odměňování žalobou, nemá povinnost využít advokáta, značně to ale fakticky posílí jeho postavení a také zaměstnanec, často neznalý soudního řízení, nemusí sám vyhledávat postup obrany, a to z pozice, která je zpravidla proti zaměstnavateli slabší. Někteří zaměstnavatelé, kromě větší ekonomické síly, mají také možnost případ konzultovat se svým právním oddělením, případně s advokátem, který běžně řeší jejich právní záležitosti, zaměstnanec bez této možnosti by byl tedy podstatně znevýhodněn. Možným východiskem v tomto směru je tedy zaprvé zakotvení možnosti bezplatného právního zastoupení v případě pracovněprávního sporu zahájeného zaměstnancem jako žalobcem a zadruhé možnost odpuštění soudního poplatku.

Následujícím řešením, jehož zavedení je možné zvažovat, zda by nebylo možné, aby o právu na náhradu škody rozhodoval zcela nově zřízený specializovaný orgán, který by zajistil efektivnější, rychlejší a méně nákladnou alternativu řešení těchto sporů.

Neposlední variantou je také možnost zavedení nových sankcí či zvýšení stávajících sankcí, sankce za porušení povinnosti rovného odměňování je k současnému okamžiku stanovena až do výše 500.000,- Kč, pro mnoho především větších zaměstnavatelů však ani maximální možná částka není příliš citelná a představuje pro ně malé nepodstatné riziko.

Na úrovni Evropské unie je třeba sjednotit v národních právních rádech definici stejné práce a práce stejné hodnoty, které jsou nekonzistentní a mnohdy nejsou dostatečně jednoznačné.

Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023-2026

Předcházení problému nerovného odměňování je poměrně komplexní záležitostí, kterou nelze vyřešit jednoduchou novou právní úpravou či drobnou novelou stávajících předpisů. Vláda

⁷⁰ PICHRT, J. *Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích a polská inspirace*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2015, 23, s. 23-24. ISSN: 1210-6410.

ČR v návaznosti na již výše zmíněnou směrnici⁷¹, která zaměstnavatelům zavádí povinnosti v oblasti transparentního odměňování, právo zaměstnanců na informaci o průměrné mzdě zaměstnanců pracujících u stejného zaměstnavatele na srovnatelné pozici a tzv. společná posouzení odměňování spočívající ve spolupráci mezi zaměstnavatelem a zástupci jeho zaměstnanců s cílem nápravy a předcházení rozdílu v odměňování mezi ženami a muži, přijala Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023-2026, který schválila dne 21.12.2022 jako první samostatný dokument, který se touto tematikou zabývá.⁷²

Primárně je sice v tomto strategickém dokumentu sice cíleno na snížení tzv. gender pay gap, tedy rozdílů v odměňování žen a mužů, jak ale uvádí ve svém znění samotný dokument: „*cílem Akčního plánu je zavádění procesů a politik vedoucích k efektivní implementaci principu stejného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty, zajištění vymahatelnosti a dodržování nediskriminace a rovného odměňování žen a mužů a podpora transparentnosti v systémech odměňování ve firmách a organizacích*“⁷³, důraz je kladen také na transparentnost v odměňování a a vzhledem k tomu, že v národním právním řádu doposud neexistuje úprava, která by zaváděla jakýkoli mechanismus či prostředky složící k monitoringu odměňování a následnému snížení rozdílu v odměňování mezi pohlavími, dokument má 6 strategických cílů, které mají na uvedené reagovat. Pro tuto práci jsou relevantní zejména kapitoly Transparentnost systémů odměňování a Kontroly rovného odměňování, které budou dále rozvedeny.

Nedostatečná transparentnost je v tomto textu označena jako největší překážka při odstraňování nerovnosti v odměňování, protože tato nerovnost zůstává často neidentifikována a v případě podezření na neoprávněné rozdíly v odměňování je obtížné je prokázat. Mezi nástroje, které nedostatečnou transparentnost v odměňování mohou narovnat, jsou zařazeny informování zaměstnanců ohledně finančního ohodnocení před nástupem do práce a o pravidlech odměňování ve všech složkách mzdy a platu a dále o možnostech kariérního růstu spojeného s růstem mzdy, následně právo požadovat informaci o ohodnocení zaměstnanců konajících stejnou práci či práci stejné hodnoty a v neposlední řadě reportování či vnitřní audity odměňování. Dalším prostředkem, který může přispět k větší transparentnosti, je zveřejňování mzdy u pracovních inzerátů, s čímž

⁷¹ 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 ze dne 4. 3. 2021. Dostupné online z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0093&from=CS> [cit. 2023-03-26]

⁷² Vláda ČR. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023-2026* [online]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Akni-plan-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu20232026.pdf> [cit. 2023-04-09].

⁷³ Tamtéž, s. 6.

počítá i gender pay gap směrnice⁷⁴ a tuto úpravu už v současnosti obsahuje např. národní právní řád Slovenské republiky⁷⁵. Ministerstvo práce a sociálních věcí za účelem posílení transparentnosti v odměňování vytvořilo web www.rovnaodmena.cz, na kterém je možné zdarma využít mzdovou kalkulačku, která po zadání specifických údajů jako je vzdělání, věk, profese a velikost zaměstnavatele vypočte průměrný výdělek, kterého dosahují zaměstnanci v obdobných situacích⁷⁶.

Jedním z konkrétních prostředků, které mají na úrovni České republiky zlepšit transparentnost systémů odměňování, je rozšíření znění ZPr o ustanovení, které zaměstnance bude opravňovat ke zjištění průměrné úrovně odměňování zaměstnanců vykonávajících stejnou práci či práci stejné hodnoty a zavede zaměstnavatelům povinnost o tomto právu zaměstnance každoročně informovat.

Dalším specifickým opatřením je ukotvit ve znění zákona povinnost zaměstnavatelů vytvořit interní mzdový předpis, který bude komplexně popisovat odměňování zaměstnanců, obsahovat údaje o průměrných výdělích a další rozhodné parametry spojené se stejnou prací a prací stejné hodnoty, a který zaměstnavatel bude povinen předložit při kontrolách prováděných orgány inspekce práce. O údajích, které budou obsaženy v tomto předpisu, bude mít zaměstnavatel také povinnost informovat zaměstnance při nástupu do zaměstnání a případně všechny zaměstnance informovat o provedených změnách.

Za účelem snížení počtu doložek mlčenlivosti o výši odměňování je ze strany stávající vlády v úmyslu novelizovat ZPr a výslovně upravit, že tyto doložky jsou nicotné, jak již nyní vyplývá také ze soudních rozhodnutí.

Druhá kapitola, Kontroly rovného odměňování, pojednává o nedostatečné kontrole a vymáhání povinností ze strany orgánů inspekce práce. Jak se uvádí v této kapitole, důvodem nedodržení stejné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty v praxi často nebývá záměrem, ale jde spíše o nedostatečnou analýzu pracovních pozic a jejich parametrů a nevědomost zaměstnavatelů. Kontroly vyžadují v první řadě důkladné a specializované vzdělání inpektorů a v druhé řadě je třeba je dle Akčního plánu zaměřovat i na negativní praktiky jako je např. vázání zaměstnanců k mlčenlivosti. Konkrétními opatřeními, které jsou v kapitole uvedeny, je cílení

⁷⁴ 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 ze dne 4. 3. 2021. op. cit.

⁷⁵ Ustanovení § 62 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Slovenská republika

⁷⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Mzdová a platová kalkulačka* [online]. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/kalkulacka/> [cit. 2023-04-09].

kontrol i na tuto oblast a důsledné reportování a ustavení odborníků, kteří budou pracovat na detailní metodice rovného odměňování a vypracování materiálu, který zaměstnavatelům umožní identifikovat stejnou práci a práci stejné hodnoty na základě objektivních kritérií.

V následujících pár letech uvidíme, jak se tato strategická opatření podaří do právního řádu zakomponovat, zda budou rámcově přesahovat povinnosti stanovené předmětnou směrnicí a jaké bude jejich konečné znění po projití celým legislativním procesem vzhledem k velmi rané fázi celého procesu. Budoucí praxe poté následně ukáže, zda se jedná o dostatečnou úpravu a zda tyto principy budou reálně fungovat a přispívat k rovnějšímu odměňování.

Závěr

Tato práce se zabývá a rozebírá právní úpravu rovného odměňování ve smyslu stejné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty a reflektuje slabší místa v hmotné i procesní rovině, a to v teorii i v praxi, s ohledem na její rozsah však nemůže být zcela vyčerpávající.

Odměňování je společností obecně vnímáno jako ošemetné a citlivé téma, je však velmi důležité a je podstatné se jím zabývat zejména vzhledem k tomu, že se dotýká většiny populace. Zajištění větší rovnosti v odměňování však může přinést mnohá celospolečenská pozitiva, je tedy nezbytné tuto oblast dále rozvíjet. Spravedlivé odměňování je zařazeno mezi jednu z hodnot, která chrání veřejný pořádek. Příjmová nerovnost se netýká pouze genderového rozdílu a dalších diskriminačních aspektů, proto, aby bylo možné označit odměňování jako nespravedlivé či nerovné, je zcela dostačující, že stejná práce či práce stejné hodnoty porovnávaných zaměstnanců není v rámci jednoho společného zaměstnavatele ohodnocena stejnou odměnou.

Princip spravedlivého odměňování je vzhledem k jeho zakotvení do ústavního pořádku, a dalšímu rozvedení zákoníkem práce, podstatnou součástí našeho právního řádu, nerovnost v odměňování je však stále častým společenským negativním jevem. Přestože rovnost v odměňování máme zaručenou alespoň formálně „na papíře“, dle poměrně detailní úpravy v právním řádu, a zakotveno máme také několik možností právní obrany pro případy, kdy selže domluva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, realita tomu však příliš neodpovídá. Zákoník práce taxativně stanovuje kritéria, ke kterým lze s ohledem na stejnou práci a práci stejné hodnoty přihlížet, judikatura použití těchto kritérií dále zpřesňuje a společně tedy představují jasný rámec toho, v jakých mantinelech se zaměstnavatelé smějí pohybovat, nerovnosti v praxi však přetrvávají a za stávajících podmínek je ze strany zaměstnanců obtížné se proti nim bránit.

V průběhu psaní této diplomové práce došlo k velkému posunu v návrhu směrnice na podporu transparentnosti, jež je v práci detailně rozebrána, a dále v názaznosti na ní byl Vládou ČR vytvořen a zveřejněn akční plán, který na tuto směrnici reaguje a má za cíl uvést specifické kroky, které povedou k její efektivní implementaci. Autorka toto vnímá jako krok pozitivním směrem, nicméně až později se ukáže, zda je tato úprava dostatečná a bude mít reálné pozitivní dopady na praxi.

Práce je v úvodních částech zaměřena na vyložení evropské a národní právní úpravy rovného odměňování, následně se zabývá národní a evropskou judikaturou v oblasti nerovného odměňování a vyhodnocuje, co z těchto rozhodnutí vyplývá a jak to upřesňuje úpravu stanovenou právními předpisy. Dále práce rozebírá jaké dopady nespravedlivé odměňování může mít a jak mu lze předcházet a představuje jednotlivé možnosti obrany proti nerovnému odměňování a jejich

specifika, včetně obtížnosti situaci řešit s ohledem na ochranu soukromí a osobních údajů. V závěru práce autorka uvádí, jak je možné rovnost v odměňování zlepšit, a to v mezích současného právního řádu i jakým směrem se právní úvaha může ubírat do budoucna.

Seznam zkratk

EU	Evropská unie
GDPR	Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů)
OSŘ	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
OZ, občanský zákoník	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
NS ČR	Nejvyšší soud České republiky
ÚS	Ústavní soud České republiky
ZPr, zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam monografií, učebnic a komentářů

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.

HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. Praha: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN: 978-80-7400-581-7.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce. 2. přepracované vydání*. Praha: Portál, 2008. ISBN: 978-80-7367-368-0.

MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN: 978-80-7598-587-3.

PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo. 1. vydání*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-835-5.

PICHRT, J., ŠTEFKO, M. a MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN: 978-80-7552-138-7.

ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6.

TOMANDLOVÁ, L., HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., ROUČKOVÁ, D., SCHMIED, Z., SCHWEINER, P., TOMANDLOVÁ, L., VÁCHA, J. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2021. 14. aktualizované vydání*. Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-306-6.

VYSOKAJOVÁ, M. KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J.; *Zákoník práce. Komentář. 5. vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN: 978-80-7478-955-7.

ZAHRADNÍČEK, J. *Ochrana osobnosti v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2019. ISBN: 978-80-7502-373-5.

2. Odborné články

PICHRT, J. *Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích a polská inspirace*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck, 2015, 23, ISSN: 1210-6410.

NONNEMMAN, F. *Právní úprava ochrany osobnosti v novém občanském zákoníku a její vztah k ochraně osobních údajů*. Právní rozhledy. Dostupné online Beck-online [online právní informační systém]. C.H. Beck, [cit. 2023-03-18].

3. Elektronické zdroje

Doporučení veřejného ochránce pro orgány inspekce práce sp. zn.: 2/2020/DIS/HB. *Doložky mlčenlivosti k výši odměny*. [online]. Dostupné na: https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/Dolozky_mlceni.pdf [cit. 25. 3. 2023]

Hospodářské noviny. *Rovný přístup má Nestlé ve své DNA* [online]. Dostupné z: <https://partner.hn.cz/c1-66940840-rovny-pristup-ma-nestle-ve-sve-dna> [cit. 2023-04-09].

HUSSEINI, F., BARTOŇ, M., KOKEŠ, M., KOPA, M. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář. 1. vydání (1. aktualizace)*. Beck-online [online právní informační systém]. C.H. Beck, [cit. 2022-02-12]

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Mzdová a platová kalkulačka* [online]. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/kalkulacka/> [cit. 2023-04-09].

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 ze dne 4. 3. 2021. Dostupné online z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0093&from=CS> [cit. 2023-03-26]

Práce a mzda. *Využití mediace v pracovněprávních sporech* [online]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/vyuziti-mediace-v-pracovnepravnich-sporech#footnoonte1> [cit. 2023-03-04].

Přehledy statistických listů [online]. Dostupné na: <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html> [cit. 2023-03-05].

SCHULTEN, T. *Contours of a European Minimum Wage Policy* [online]. Berlin: Friedrich Ebert-Stiftung, 2014 [cit. 2022-04-01]. Dostupné z: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/11008.pdf>.

Stanovisko ÚOOÚ č. 6/2009. Dostupné online z: https://www.uoou.cz/files/stanovisko_2009_6.pdf [cit. 2023-03-18].

Vláda ČR. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023-2026* [online]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Akni-plan-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu20232026.pdf> [cit. 2023-04-09].

Vláda ČR. *Nová směrnice o transparentnosti odměňování posílí vymahatelnost práva na rovnou odměnu a pomůže snížit mzdovou diskriminaci žen*. [online]. 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-snit-mzdovou-diskriminaci-zen-201893/> [cit. 2023-03-26].

Vláda ČR. *Programové prohlášení vlády* [online] Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/programove-prohlaseni-vlady-193547/> [cit. 2022-04-01].

4. Judikatura

Nález Ústavního soudu České republiky sp. zn. I. ÚS 2820/20 ze dne 31. srpna 2021.

Nález Ústavního soudu České republiky sp. zn. II. ÚS 517/99 ze dne 1. března 2000.

Nález Ústavního soudu České republiky sp.zn. III. ÚS 298/12, ze dne 13. prosince 2012.

Rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva ze dne 5. prosince 2019 ve věci č. 128/2016 – University Women of Europe (UWE) proti České republice.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 436/2016 ze dne 11. září 2015.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 627/2021 ze dne 18. ledna 2022.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. NS 21 Cdo 3976/2013 ze dne 6. srpna 2015.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 200/2011 ze dne 9. května 2012.

Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci C-127/92 ze dne 27. října 1993.

Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci C-129/79 ze dne 27. března 1980.

Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci C-43/75 ze dne 8. dubna 1976.

Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci C-624/19 ze dne 3. června 2021.

Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové č. j. 23 Co 43/2020-363 ze dne 21. července 2020 a opravné usnesení č. j. 23 Co 43/2020-379 ze dne 15. září 2020.

Rozsudek Okresního soudu v Ústí nad Orlicí č. j. 5 C 194/2019-151 ze dne 23. října 2019.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. dubna 1976 ve věci C-43/75.

5. Právní předpisy

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. New York: Valné shromáždění OSN 1966.

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů).

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., 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.

Smlouva o fungování Evropské unie.

Stanovisko WP 29 č. 2/2017 ke zpracování osobních údajů na pracovišti ze dne 8.6.2017.

Usnesení č. DE01/48. Všeobecná deklarace lidských práv. New York: Valné shromáždění OSN, 1948.

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Slovenská republika.

Zákon č. 549/1991 Sb., o poplatkové povinnosti.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.

Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich.

Zákon č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů.

Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv.

Rovné odměňování zaměstnanců

Abstrakt

Tato diplomová práce detailně popisuje právní úpravu České republiky v oblasti rovného odměňování, která představuje podstatnou součást pracovního práva. Princip rovného odměňování je jedním ze základních východisek při snaze o dosažení sociální spravedlnosti a rovnosti na pracovišti a také velmi úzce souvisí s předcházením diskriminace. S ohledem na rozsah tato práce nemůže být zcela vyčerpávající a zaměřuje se pouze na vybrané aspekty nerovného odměňování.

Cílem této práce je zejména poskytnout komplexní výklad týkající se především poskytování stejné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty, identifikovat slabá místa a nastínit, jakým směrem může být právní úprava směřována do budoucna.

Práce je členěna, vedle úvodu a závěru, do pěti hlavních kapitol, které se dále dělí na jejich jednotlivé části.

Samotná diplomová práce je v úvodních částech, konkrétně v první a druhé kapitole, zaměřena na vyložení evropské a národní právní úpravy rovného odměňování a popisuje principy, které v obou těchto úpravách panují. Následně se v třetí kapitole práce zabývá národní a evropskou judikaturou v oblasti nerovného odměňování a vyhodnocuje, jaké závěry z těchto rozhodnutí vyplývají a jak upřesňují úpravu stanovenou právními předpisy. Dále ve čtvrté kapitole práce rozebírá jaké dopady nespravedlivé odměňování může v praxi mít, jak mu lze předcházet a také představuje jednotlivé možnosti obrany proti nerovnému odměňování a jejich specifika, včetně obtížnosti situace, kdy dochází k nerovnému odměňování, řešit, např. s ohledem na právní úpravu ochrany soukromí a ochranu osobních údajů. V páté kapitole práce autorka nastiňuje, jakým způsobem je možné rovnost v odměňování zlepšit, a to v mezích současného právního řádu, bez nutnosti jeho změn, i jakým směrem se právní úvaha může ubírat do budoucna.

Klíčová slova:

rovné odměňování, stejná práce a práce stejné hodnoty, právní úprava odměňování

Equal remuneration of employees

Abstract

This thesis in detail describes the Czech legislation in the field of equal remuneration of employees, which forms an essential part of labor law. The principle of equal remuneration is one of the key concepts in the pursuit of social justice and equality in the workplace and is also closely related to the prevention of discrimination. Considering the scope, this thesis cannot be completely exhaustive and is focused only on selected aspects of unequal remuneration.

The aim of this diploma thesis is mainly to provide a comprehensive interpretation in relation to the provisions of equal wage, salary or remuneration for equal (same) work or work of the same value, to identify weak areas in the legislation and to outline possible direction for the future legislation.

In addition to the introduction and conclusion, this thesis is divided into five main chapters, which are further divided into individual subsections.

In the first and second chapter of this thesis, the focus is on the interpretation of European and national legislation on equal remuneration and describes the principles that govern this legislation. The third chapter is focused on Czech national and European jurisprudence in the area of unequal remuneration and evaluates what conclusions are drawn from the court decisions and how they further, in more detail, specify the regulation established by legal regulations. Furthermore, the fourth chapter of this thesis deals with the effects of unequal remuneration, how it can be prevented and provides the description of the individual options that can be used as a defense against unequal remuneration and their specifics, including the description of the difficulties that occur when dealing with unequal remuneration, while taking into account for example the protection of privacy and data protection. In the fifth chapter of the thesis, the author outlines the possibilities to improve the remuneration equality, both within the limits of current legislation and possible direction in which can the legislation lead in the future.

Key words:

equal remuneration, same work and work of the same value, remuneration legislation