

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Petr Hammerle

**Spravedlivé odměňování v pracovněprávních
vztazích**

Diplomová práce

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

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 2. 12. 2023

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval/a 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 117 646 znaků včetně mezer.

V Praze dne 2. 12. 2023

Petr Hammerle

Poděkování

Rád bych na tomto místě poděkoval panu doc JUDr. Jakubovi Morávkovi, Ph.D., ze jeho velmi vstřícný přístup, pomoc a cenné rady a připomínky při vedení této diplomové práce. Dále bych rád poděkoval své rodině a nejbližším, za oporu, kterou mi byli v průběhu celého studia a za podporu, která umožnila mé studium a učinila jej i psaní této práce nepochybně snazší.

Obsah

Seznam použitých zkratk	1
Úvod	3
1. Zásada spravedlivého odměňování a její vztah k jiným zásadám	6
1.1. Zásada spravedlivého odměňování	6
1.1.1. Pojem odměna	8
1.2. Související zásady	9
1.2.1. Princip rovnosti	9
1.2.2. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace	10
1.3. Vztah jednotlivých zásad	11
2. Spravedlivé odměňování v pramenech práva	13
2.1. Významné prameny mezinárodního práva	13
2.1.1. Organizace spojených národů	13
2.1.2. Mezinárodní organizace práce	15
2.1.3. Rada Evropy	16
2.2. Evropská Unie	16
2.2.1. Spravedlivé odměňování v primárním právu	17
2.2.2. Spravedlivé odměňování v sekundárním právu	18
2.2.2.1. Nová směrnice o transparentnosti v odměňování	19
2.3. Vnitrostátní právní úprava	23
2.3.1. Ústavní základ	23
2.3.2. Zásady zákoníku práce	24
2.3.3. Pravidla pro odměňování	25
2.4. Shrnutí	27
3. Stejná odměna za stejnou práci a práci stejné hodnoty	28
3.1. Zákonná kritéria	28
3.1.1. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce	29
3.1.2. Obtížnost pracovních podmínek	31
3.1.3. Pracovní výkonnost a dosahované pracovní výsledky	32
3.2. Některá kritéria užívaná v praxi	34
3.2.1. Praxe v oboru	34
3.2.2. Místo výkonu práce („regionalita“)	36
3.2.2.1. Podstata rozhodnutí „Česká pošta“	36
3.2.2.2. Regionalita jako diferenční hledisko	37

3.2.2.3. Pojem zaměstnavatele	39
3.2.2.4. Možná řešení	42
4. Spravedlivá odměna s ohledem na druh pracovněprávního vztahu.....	44
4.1. Rozlišení pracovněprávních vztahů	44
4.2. Porovnání základních pracovněprávních vztahů	45
4.2.1. Argumenty pro odlišné odměňování	46
4.2.2. Argumenty proti odlišnému odměňování.....	47
4.2.3. Novela zákoníku práce v oblasti dohod a její význam.....	48
4.3. Odměňování agenturních pracovníků	50
4.3.1. Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu.....	51
4.3.2. Loajalita jako další diferenciacní hledisko?	53
4.4. Vzájemné porovnání jednotlivých pracovněprávních vztahů.....	55
Závěr	57
Seznam použitých zdrojů	59
Abstrakt	64
Abstract.....	65

Seznam použitých zkratk

Antidiskriminační zákon AZ	zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
EU	Evropská unie
Evropská sociální charta	Evropská sociální charta ze dne 18. října 1961 zveřejněná ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 14/2000 Sb. m. s.
Listina základních práv a svobod LZPS	Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech	Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech ze dne 23. března 1976, zveřejněn ve Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb.
Mezinárodní pakt o občanských a politických právech	Mezinárodní pakt o občanských a politických právech ze dne 23. března 1976, zveřejněn ve Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb.
MOP	Mezinárodní organizace práce
Nejvyšší soud	Nejvyšší soud České republiky
Nejvyšší správní soud	Nejvyšší správní soud České republiky
Občanský zákoník	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
OSN	Organizace spojených národů
SEU	Smlouva o Evropské unii
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
Směrnice 2006/54/ES	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání,

Směrnice 75/117/EHS	Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy
Směrnice 2000/78/ES	Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
Směrnice 2023/970	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování
Směrnice o transparentnosti	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování
Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty	Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty ze dne 29. června 1951, zveřejněná ve Sbírce zákonů pod č. 450/1990 Sb.
Úmluva č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání)	Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) ze dne 25. června 1958, zveřejněná ve Sbírce zákonů pod č. 465/1990 Sb.
Ústava	Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
Ústavní soud	Ústavní soud České republiky
Zákon o zaměstnanosti	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZPr	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Úvod

Otázka spravedlivého odměňování v pracovněprávních vztazích je téma, které bylo a zřejmě vždy bude velmi živé a dynamické. Aby také ne, když právě výkon závislé práce je základním, a často jediným, způsobem obstarávání obživy drtivé většiny lidí na celém světě a ti všichni za svou práci očekávají odměnu, která je alespoň přiměřená odvedené práci a zabezpečí jejich životní potřeby.¹

Skloňuje-li se však v moderní společnosti otázka odměňování, je to nejčastěji v kontextu odlišného odměňování žen a mužů, tedy takzvaného „gender pay gapu“. To je téma bezpochyby aktuální, velmi vážné a dochází-li k nerovnému odměňování pouze na základě pohlaví, je třeba takový problém vždy řešit a snažit se o jeho vymýcení.

Domnívám se však, že s tím, jak často je toto téma skloňováno, dochází k mírnému upozadění jiných otázek v oblasti odměňování. To dokazuje i fakt, že velká část mezinárodních úmluv míří právě výlučně na problematiku odměňování mužů a žen, zatímco těch „obecných“ upravujících problematiku rovného odměňování z jiných úhlů pohledu je výrazně méně. Tím spíše jsou pak tyto jiné oblasti upozaděny u laické veřejnosti, která tak často ani nemusí vědět, že se u nich zaměstnavatel dopouští nespravedlivého odměňování, neboť je to z důvodu, o kterém neví že je nezákonný. To vše i přesto, že aktuálních problematických oblastí v odměňování, o kterých je možné diskutovat, je v celá řada.

Jako cíl této práce jsem si tak stanovil, podívat se na problematiku spravedlivého odměňování z hlediska rovného odměňování všech zaměstnanců jako celku. Posoudit co možná nejpraktičtěji všechny aspekty které zaměstnavatel může využít při stanovování odměny zaměstnanců, a naopak nalézt ty, které jsou nepřipustné, třebaže jsou v praxi někdy používány.

Práce je členěna celkem na čtyři kapitoly, které na sebe plynule navazují a tvoří tak ucelený text. První dvě kapitoly tvoří spíše popisný úvod do problematiky a jejich cílem je utvořit a sjednotit základní poznatky, ze kterých vychází další text. Třetí a čtvrtá

¹ ÚLEHLOVÁ, H. In: HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023, str. 208-209

kapitola jsou pak stěžejní z hlediska analýzy problematiky a také z hlediska cíle této práce.

První kapitola práce se věnuje obecnému vymezení zásady spravedlivého odměňování a jednotlivým možnostem jejího různého pojetí. Dále pak definuje, co se rozumí samotným pojmem odměny, neboť v kontextu zásady spravedlivého odměňování je tento pojem širší, než jak je ve veřejnosti obecně chápán. Nakonec tato kapitola rozebírá i další právní zásady, které s odměňováním úzce souvisí, jako princip rovnosti a zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace, přičemž se pokouší o analýzu jejich vzájemného vztahu.

Druhá kapitola práce mapuje problematiku spravedlivého odměňování v pramenech práva. Pojednáno je nejprve o mezinárodních pramenech, které ovlivňují vnitrostátní úpravu. Samostatně se zabývá vývojem a aktuálním stavem práva Evropské unie, včetně primárního a sekundárního práva, přičemž zejména je důkladně zhodnocena aktuální směrnice o transparentnosti, přijatá v květnu tohoto roku, o které se v odborných kruzích již dlouhou dobu předtím mluvilo, vždy však s jistou mírou nejistoty o jejím konkrétním budoucím obsahu. Nakonec je shrnuta vnitrostátní právní úprava včetně již konkrétních pravidel, která se uplatní při stanovování výše odměny, čímž je utvořen plynulý úvod do následující kapitoly.

Třetí kapitola se již plně zaobírá problematikou stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Jsou jednotlivě rozebrána všechna přípustná kritéria pro stanovení spravedlivé odměny, včetně jejich praktického významu, který je demonstrován v konkrétních příkladech z judikatury českých soudů. Vedle toho jsou rozebrána i další kritéria, která v zákoně nenajdeme, ale která jsou v praxi poměrně často používána, ať už po právu či nikoliv. Významnou částí této kapitoly je v jejím závěru kritické zhodnocení nedávného rozhodnutí Nejvyššího soudu v otázce posuzování odměn dle jednotlivých regionů, včetně jeho dopadů a nastínění možných řešení.

Poslední kapitola si klade za cíl zjistit, zda se všechna kritéria pro stanovení odměny uplatní bez rozdílu pro všechny druhy pracovněprávních vztahů, nebo zda naopak existují případy, kdy lze odměnu odlišit už jen proto, že zaměstnanec práci nevykonává v pracovním poměru, ale například „jen“ jako agenturní pracovník.

Porovnává tak jednotlivé druhy pracovněprávních vztahů z hlediska jejich hodnoty pro zaměstnavatele. I tyto úvahy byly především vyvolány jedním ze soudních rozhodnutí, se kterým tato kapitola kriticky polemizuje a na svém konci snad předkládá přesvědčivý závěr.

1. Zásada spravedlivého odměňování a její vztah k jiným zásadám

Problematika spravedlivého odměňování v pracovněprávních vztazích pramení z několika hlavních zásad, které nalezneme zakotvené již v Ústavě a Listině základních práv a svobod, a které významnou měrou formují právní řád České republiky. Jsou jimi v obecné rovině zásada rovnosti, zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace a pro nás nyní nejdůležitější zásada spravedlivého odměňování.²

1.1. Zásada spravedlivého odměňování

Právo na spravedlivou odměnu je jedním ze základních práv patřících do kategorie práv hospodářských, sociálních a kulturních. Toto právo je jedním ze základních zdrojů ochrany zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, neboť zakládá zásadu, že každému zaměstnanci náleží za jím vykonanou závislou práci spravedlivá odměna.

Je bez pochybností, že odměna jako taková je pojmovým znakem a neoddělitelnou součástí závislé práce. Aby však bylo naplněno i právo na spravedlivou odměnu, nepostačí samotná existence jakékoliv odměny, nýbrž musí jít o odměnu, mající takové atributy, které ji činí spravedlivou. Na otázku, co je vlastně skryto pod pojmem spravedlivá odměna, však neexistuje jednoduchá odpověď. Obsah tohoto práva lze totiž vnitřně diferencovat. Na základě toho můžeme obsah zásady spravedlivého odměňování rozčlenit v zásadě na dvě oblasti, ve kterých se projevuje.³

Jednou oblastí je ochrana zaměstnance před vykořisťováním a jiným nepřijatelným jednáním zaměstnavatele v souvislosti s poskytováním odměny za práci zaměstnanci. Smyslem této ochrany je zejména zajištění určitého minimálního standardu postavení zaměstnance a posílení jeho pozice, která je ve vztahu zaměstnanec-zaměstnavatel přirozeně fakticky slabší.⁴ Jako instituty, které se pro ochranu zaměstnance v této oblasti vyvinuly, bychom mohli příkladem uvést zákonné stanovení minimální a zaručené mzdy, tedy takovou minimální výši odměny, kterou je zaměstnavatel povinen

² HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: C.H. Beck, 2019, Beckova edice právní instituty., str. 37-38

³ MORAVEC, O. In: HUSSEINI, F., BARTOŇ, M., KOKEŠ, M., KOPA, M. a kol. *Listina základních práv a svobod*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 814-815

⁴ tamtéž

platit zaměstnanci za vykonanou práci ve všech případech.⁵ Dále stanovení povinných příplatků k odměně za práci, pokud je vykonávána za ztížených podmínek nebo ve specifické denní době,⁶ anebo stanovení striktních pravidel pro započítávání pohledávek zaměstnavatele proti pohledávce zaměstnance na odměnu,⁷ čímž je zejména zajištěna ochrana odměny před jejím vyprázdněním ještě předtím, než ji zaměstnanec fakticky obdrží.

Pojem spravedlivá odměna je v tomto smyslu chápán jako taková odměna, která odpovídá vykonané práci a není nepřiměřeně nízká či jinak fakticky nepoškozuje zaměstnance. Některými autory je takto chápaná spravedlivost odměny označována jako absolutní, neboť chrání výši a dostatečnost odměny jako takové ve vztahu k jedinému konkrétnímu zaměstnanci, bez ohledu na odměny jiných spolupracovníků či jiné faktory.⁸

O spravedlivosti relativní⁹ se pak mluví v kontextu druhé oblasti, ve které se zásada spravedlivého odměňování projevuje, a tou je ochrana spravedlivého uspořádání vztahů jednotlivých zaměstnanců mezi sebou. Tato ochrana je zprostředkována zejména stanovením obecné zásady v zákoníku práce, podle které „za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody“¹⁰. Účelem je zde tedy primárně zajistit, aby s některými zaměstnanci nebylo zacházeno méně příznivě než s jinými, a tím zabezpečit spravedlivé uspořádání vztahů jednotlivých zaměstnanců u konkrétního zaměstnavatele.¹¹ Zde tedy pod pojmem spravedlivá odměna naopak chápeme takovou odměnu, která je srovnatelná s odměnami ostatních zaměstnanců a nevzniká tak nedůvodná nerovnováha v jejich vzájemném postavení.

Nutno zde doplnit, že vše doposud uvedené je v zásadě redukováno na posuzování odměny z objektivních hledisek. V praktickém životě však pro zaměstnance nebude zcela

⁵ Viz ustanovení § 111 a § 112 ZPr

⁶ Např. příplatek za práci přesčas dle § 114 ZPr nebo příplatek za noční práci dle § 116 ZPr apod.

⁷ Viz ustanovení § 144a odst. 4 ZPr

⁸ WINTR, J. In: WAGNEROVÁ E., ŠIMÍČEK, V., LANGÁŠEK, T., POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. 2. doplněné a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023, str. 646

⁹ tamtéž

¹⁰ Viz ustanovení § 110 odst. 1 ZPr

¹¹ MORAVEC, O. In: HUSSEINI, F., BARTOŇ, M., KOKEŠ, M., KOPA, M. a kol. *Listina základních práv a svobod*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 814-815

dostačující argument, že jeho odměna je stejná, jako odměna jeho spolupracovníků, pokud bude ve velkém nepoměru s tím, kolik práce odvádí. Jinak řečeno, odměna za práci může vyhovovat ustanovením o minimální a zaručené mzdě, může být dokonce shodná jako odměna jiných spolupracovníků na obdobném místě, přesto může být chápána jako nespravedlivá, pokud s ohledem na konanou práci bude pro zaměstnance subjektivně příliš nízká. V tomto pojetí pak mluvíme o subjektivním pojetí spravedlivé odměny.¹²

Toto pojetí, ač může být pro společnost také důležité, je však právem těžko uchopitelné už jen proto, že každý člověk má o přiměřenosti odměny za odvedenou práci jiné představy. Z tohoto důvodu tak právo pracuje s pojetím objektivním, které však, je-li provedeno kvalitně, může dozajisté významně ovlivnit i subjektivní vnímání spravedlivosti odměny jednotlivých zaměstnanců.

Přestože výše uvedené oblasti společně tvoří spravedlivé odměňování jako celek a těžko je lze od sebe bez dalšího oddělit, bude v dalších částech této práce kladen důraz zejména na otázky srovnatelných mezd a možnosti stanovení jednotlivých mezd v jejich vzájemné souvislosti, tedy na otázky, které převážně spadají do oblasti relativní spravedlivosti. Tyto konkrétní aspekty vycházející ze zásady spravedlivého odměňování se však ve své celistvosti odrážejí až na úrovni jednoduchého, resp. podústavního práva.

1.1.1. Pojem odměna

Pokud jsme si definovali, co se skrývá pod pojmem spravedlivost, je také potřeba se zaměřit na to, co vše lze podřadit pod pojem odměna. Pojem odměna v kontextu spravedlivého odměňování, tedy tak jak je užit v článku 28 LZPS i v navazující právní úpravě, která je rozebrána níže, je potřeba chápat materiálně. Tedy nikoliv pouze jako to, co zákon označuje jako odměnu za práci,¹³ nýbrž jako jakékoliv plnění, lhostejno zda peněžité či nepeněžité povahy, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci v souvislosti s jím vykonanou prací.

¹² KLÍMA, K. In: KLÍMA, K. a kol. Komentář k Ústavě a Listině. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, str. 1206.

¹³ Zákon takto označuje odměnu za práci konanou na základě dohod dle § 74 a násl. ZPr, viz. § 109 odst. 5 ZPr

Těmito plněními máme na mysli zejména mzdu, plat či odměnu za práci, tedy základní plnění poskytované za výkon práce,¹⁴ ale také jiná plnění, související s výkonem práce, jako jsou příplatky, jakékoliv bonusy či mimořádné prémie, náhrady mzdy a další plnění různého charakteru, které zákoník práce zná.¹⁵ Takto ostatně odměnu chápe také níže uvedený článek 157 SFEU, který v druhém odstavci stanoví, že „*Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním*“,¹⁶ a stejně tak to potvrzují i národní soudy např. v rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2863/2015 ze dne 26. 5. 2016, podle kterého je porušením zásady rovného odměňování také situace, kdy zaměstnavatel nevyplatí pobídkovou (tedy do jisté míry fakultativní) část mzdy jednomu zaměstnanci, zatímco ostatním při stejných okolnostech ano.

1.2. Související zásady

Jak bylo naznačeno, zásada spravedlivého odměňování ve své části představuje požadavek na spravedlivé, srovnatelné či dokonce zcela rovné postavení jednotlivých zaměstnanců, čímž velmi úzce souvisí s obecnými principy rovnosti, rovného zacházení a zákazu diskriminace.¹⁷ Definice žádného z těchto obecných principů není jednoduchá, a na jejich obsahu tudíž doposud nepanuje obecná shoda.¹⁸ Cílem následujících kapitol tedy není pokusit se bez dalšího definovat jednotlivé principy a zásady, nýbrž v obecné rovině upozornit na vzájemné souvislosti těchto zásad a zejména jejich projevy v zásadě spravedlivého odměňování a vliv na ni.

1.2.1. Princip rovnosti

Základním principem každé moderní demokratické společnosti je princip rovnosti, vyjadřující respekt k individualitě jednotlivých, od přírody fakticky rozdílných, osob, za současného zajištění jejich rovného přístupu k právům a též zajištění stejných

¹⁴ Viz ustanovení § 109 odst. 1 ZPr

¹⁵ ŠTEFKO M. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2021, str. 352

¹⁶ Viz článek 157 odst. 2 SFEU

¹⁷ HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: C.H. Beck, 2019, Beckova edice právní instituty., str. 37-38

¹⁸ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. str. 41

možností. Tento rovný přístup může být realizován tak, že je ke všem těmto individuálním osobám přistupováno stejným způsobem, tedy jejich individuální zvláštnosti jsou respektovány, ovšem nejsou nijak dále zohledněny v přístupu k nim. Považujeme tyto osoby zkrátka za stejné, resp. sobě rovné bez dalšího. Takto je většinou chápána rovnost formální.

Naproti tomu lze tento způsob rovného přístupu dále modifikovat tak, že individuální rozdíly nejen že respektujeme, ale také zohledňujeme, respektive posuzujeme, zda konkrétní přijaté opatření,¹⁹ platící pro všechny stejně (tedy je zachována formální rovnost), nepůsobí ve svém konečném důsledku více negativně pro určitou skupinu adresátů tohoto opatření a případně tento přístup korigujeme. Takto pak mluvíme o rovnosti materiální, jejímž pozitivem je, že nerezignuje na existenci faktických, od přírody daných, rozdílů mezi lidmi, nýbrž je zohledňuje, a tak směřuje ke spravedlivějšímu uspořádání společenských vztahů oproti rovnosti formální.²⁰

Absolutní rovnost všech lidí je nedosažitelná idea. Smyslem principu rovnosti je však zajistit, aby mezi lidmi nebyly činěny rozdíly, které postrádají legitimní důvody, respektive aby každé opatření, znamenající zásah do rovnosti, mělo své opodstatnění, jak shodně konstatoval Ústavní soud ve svém nálezu Pl. ÚS 6/96 ze dne 5. 11. 1996.

1.2.2. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace

Zákaz diskriminace lze chápat dvěma způsoby. V širším slova smyslu jako zákaz jakéhokoliv nerovného zacházení s jednotlivcem bez ohledu na důvody, které k tomuto vedou, anebo v užším slova smyslu, tedy jako zákaz takového jednání, které přímo či nepřímo zvýhodňuje či znevýhodňuje konkrétní osobu či skupinu osob, a to z důvodu některého z tzv. diskriminačních faktorů,²¹ čímž vede k porušení rovnosti.²² Takto úžeji je pojem zákazu diskriminace chápán v zákoníku práce a v antidiskriminačním zákoně a takto tedy bude s tímto pojmem pracováno i v této práci.

¹⁹ Pojem opatření je zde chápáno jako jakékoliv pravidlo či zásah do sféry jednotlivce.

²⁰ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. str. 41-44

²¹ Diskriminačním faktorem dle § 16 odst. 2 ZPr může být např. pohlaví, rasový či etnický původ, národnost, věk atd.

²² BARTOŇ, M. In: HUSSEINI, F., BARTOŇ, M., KOKEŠ, M., KOPA, M. a kol. *Listina základních práv a svobod*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 105

Jako „pozitivní vyjádření zákazu diskriminace“ pak bývá označována zásada rovného zacházení.²³ Takto chápe právo na rovné zacházení například antidiskriminační zákon v ustanovení § 2 odst. 1. AZ. Zákoník práce však tuto zásadu chápe obecněji, a to jako příkaz zaměstnavateli, aby se stejnými osobami ve stejných případech zacházel stejně²⁴. Zde tedy není žádná vázanost rovného zacházení na diskriminační faktory, naopak dopadá i na případy, které by prvně uvedeným chápáním nebyly pokryty, neboť by nebyly založeny na stanoveném diskriminačním faktoru. Ani ve vztahu těchto dvou výše uvedených zásad tak nelze uzavřít, že jsou obsahově shodné, nýbrž zásada rovného zacházení ve smyslu zákoníku práce je svým obsahem poněkud širší, než je v oblasti pracovního práva samotný zákaz diskriminace.²⁵

1.3. Vztah jednotlivých zásad

Budeme-li chtít zařadit zásadu spravedlivého odměňování mezi ostatní uvedené, je nejprve nutné si uvědomit, že zatímco všechny výše uvedené zásady jsou obecné v tom smyslu, že nalezneme jejich uplatnění napříč oblastmi pracovního práva (a nejen tam), uplatnění zásady spravedlivého odměňování je naproti tomu pochopitelně omezeno pouze na oblast odměňování.

Na jedné straně lze tedy říct, že zásada spravedlivého odměňování ve své podstatě konkretizuje a provádí princip rovnosti a rovného zacházení v oblasti odměňování v pracovněprávních vztazích. Na straně druhé je ale třeba ji odlišit od samotného zákazu diskriminace v tom ohledu, že v řadě aspektů se zásada spravedlivého odměňování se zákazem diskriminace nepřekrývá. Naopak rozšiřuje okruh skutečností, které jsou brány v potaz při posuzování spravedlivosti odměny nad rámec diskriminačních faktorů.

Nespravedlivé odměňování totiž nemusí mít nutně vždy diskriminační charakter, respektive nemusí být způsobeno diskriminačními faktory.²⁶ Jako příklad lze uvést situaci, kdy bude mzda dvou zcela shodných zaměstnanců stanovena v různé výši pouze

²³ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. str. 47

²⁴ Viz ustanovení § 16 odst. 1 ZPr

²⁵ HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: C.H. Beck, 2019, Beckova edice právní instituty., str. 63

²⁶ PROCHÁZKA, J. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODRUBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, str. 435

proto, že druhý zaměstnanec nastupoval do pracovního poměru v době, kdy mzdové nároky byly výrazně vyšší než v době nástupu prvního zaměstnance a zaměstnavatel tedy neměl jinou možnost, než nově nastoupivšímu zaměstnanci přiznat jím požadovanou vyšší odměnu. V takovém případě zcela jistě nepůjde o diskriminaci ve smyslu zákoníku práce a antidiskriminačního zákona, neboť zde nenajdeme žádný diskriminační faktor, kterým by tento stav byl způsoben, nicméně přesto tímto dojde k porušení zásady spravedlivého odměňování, neboť za stejnou práci každý z nich dostává jinou odměnu.

Omezíme-li se tedy pouze na oblast odměňování, lze shrnout, že zásada spravedlivého odměňování je zde co do rozsahu širší než princip zákazu diskriminace v tom smyslu, že na rozdíl od „pouhého“ zákazu diskriminace dopadá i na ty případy, kdy by rozdílné odměňování nebylo způsobeno diskriminačními faktory, přesto by bylo z jiného důvodu nespravedlivé.²⁷

Z výše uvedeného vyplývá, že zásada rovnosti je zásadou nejobecnějšího charakteru, kterou v kontextu pracovního práva konkretizuje užší zásada rovného zacházení a následně jako pojem nejužší zásada zákazu diskriminace. Zásada spravedlivého odměňování je pak provedením a konkretizací zásady rovného zacházení v oblasti odměňování. V obecné rovině pracovního práva stojí vedle zákazu diskriminace a z části se s ním překrývá. Mluvíme-li však výlučně o oblasti odměňování, je rozsah, respektive dopad, zásady spravedlivého odměňování širší než samotné zásady zákazu diskriminace.

²⁷ PROCHÁZKA, J. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, str. 435

2. Spravedlivé odměňování v pramenech práva

Právní úpravu spravedlivého odměňování nalezneme téměř na všech úrovních právního řádu. Hodnotové základy můžeme nalézt na úrovni mezinárodního práva a v poměrech vnitrostátního práva pak na úrovni ústavního pořádku. Nejpodrobnější a také nejobsáhlejší část právní úpravy však budeme samozřejmě hledat na úrovni jednoduchého práva.²⁸

2.1. Významné prameny mezinárodního práva

Česká republika je členem celé řady mezinárodních organizací, které se problematice pracovního práva, včetně otázek spravedlivého odměňování v pracovněprávních vztazích, alespoň v části své agendy věnují. V důsledku toho je vnitrostátní právní úprava spravedlivého odměňování, potažmo pracovního práva jako takového, do značné míry ovlivněna mezinárodními úmluvami, které Česká republika na půdě těchto organizací uzavírá a které jsou následně v souladu s článkem 10 Ústavy se souhlasem Parlamentu ČR ratifikovány.²⁹ Pro ucelenost tématu považuji za vhodné, byť jen stručně, uvést nejzásadnější dokumenty, kterými je Česká republika vázána, a na které následně navazuje vnitrostátní právní úprava v oblasti spravedlivého odměňování nebo jimiž je ovlivněna.

2.1.1. Organizace spojených národů

Bezpochyby nejvýznamnější mezinárodní organizací je Organizace spojených národů, která vznikla na základě Charty OSN již v roce 1945. Cíle této organizace jsou poměrně rozličné, od udržování mezinárodního míru a bezpečnosti, přes posilování přátelských vztahů národů, až po řešení otázek hospodářského či sociálního charakteru.³⁰ Právě k řešení, respektive koordinaci, posledně zmíněných oblastí mezi státy je kapitolou X Charty OSN povolán jeden z hlavních orgánů OSN, kterým je Hospodářská a sociální rada.³¹ Akty tohoto orgánu mají sice pouze nezávaznou formu, může však za svou oblast činit doporučení a návrhy úmluv a dohod Valnému shromáždění OSN, kde mohou

²⁸ ŠTEFKO, M. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2021, str. 351-357

²⁹ tamtéž, str. 37-38

³⁰ Viz čl. 1 Charty OSN

³¹ VRAJÍK, M. In: HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání Plzeň: Aleš Čeněk, 2023, str. 92

potřebné závaznosti nabyt přijetím takových úmluv či schválením dohod jednotlivými státy.³²

S ohledem na široký rozsah úkolů, které si OSN stanovila, jsou dokumenty přijaté na její půdě zpravidla rámcovějšího charakteru, což však nic nemění na jejich důležitosti.

Chronologickým způsobem lze jako první uvést Všeobecnou deklaraci lidských práv z roku 1948. Ta ve svém článku 23 zakotvuje již zmiňovanou základní zásadu tímto způsobem: „Každý, bez jakéhokoliv rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci“.³³ Z dikce tohoto ustanovení je zřejmé, že nedopadá pouze na rozdíly mezi určitými konkrétně vybranými kategoriemi zaměstnanců, jako je tomu u některých dále uvedených úmluv, nýbrž má zcela obecný charakter. Kromě toho je pak hned v následujícím odstavci téhož článku zdůrazněno právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu.³⁴ Výjimečnost a vliv této deklarace lze demonstrovat zejména tím, že přestože jde formálně o právně nezávaznou deklaraci, začala být v průběhu času soudy využívána jako významné interpretační vodítko, a tak materiálně nabyla zcela výjimečného postavení v mezinárodním právu.³⁵

Právě z důvodu formální nezávaznosti Všeobecné deklarace lidských práv v době jejího přijetí existovaly snahy OSN zakotvit základní lidská práva i do právně závazného dokumentu. Tyto snahy vyústily v roce 1966 v přijetí dvou závazných paktů. Prvním byl *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech*, který je pro toto téma relevantní spíše v obecné rovině, kdy stanovuje základní principy rovnosti a zákaz jakékoliv diskriminace,³⁶ a druhým, pro oblast spravedlivého odměňování však významnějším, byl *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*.³⁷ Právě druhý zmíněný totiž v návaznosti na Všeobecnou deklaraci lidských práv opět výslovně zakotvuje právo na spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakékoliv diskriminace.³⁸

³² Viz čl. 62 a 63 Charty OSN

³³ Viz článek 23 odst. 2 Všeobecné deklarace lidských práv

³⁴ Viz článek 23 odst. 3 Všeobecné deklarace lidských práv

³⁵ KOLDINSKÁ, K. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2021, str. 56

³⁶ Viz například článek 26 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech

³⁷ VRAJÍK, M. In: HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023, str 91-92

³⁸ Viz článek 7 písm. a) bod (i) Paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

2.1.2. Mezinárodní organizace práce

Právě v rámci OSN dnes nalezneme také jednu z významných mezinárodních organizací, věnující se pracovněprávním otázkám včetně problematiky spravedlivého odměňování. Tou je Mezinárodní organizace práce, jejímž členem je i Česká republika. Jde o agenturu založenou v roce 1919 a následně v roce 1946 přidruženou k OSN, která je složena ze zástupců vlád, zaměstnavatelů i zaměstnanců. Tímto složením se velmi odlišuje od ostatních mezinárodních organizací, neboť zde mají při rozhodování rovnocenný hlas i zaměstnanci a zaměstnavatelé prostřednictvím svých zástupců a díky tomu může tato organizace nejlépe reflektovat názory všech relevantních stran tripartity, což velmi významně prospívá autoritě, kterou úmluvy na půdě této mezinárodní organizace mají u veřejnosti.³⁹

Na úrovni MOP byla v této oblasti přijata řada úmluv, z nichž pro oblast spravedlivého odměňování je nejdůležitější *Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty z roku 1951*, která se věnuje výlučně otázkám rozdílů v odměňování mužů a žen a zakotvuje zcela zásadní princip stejné odměny za práci stejné hodnoty.⁴⁰ Byť je tento princip v Úmluvě zakotven pouze v souvislosti s rovným odměňováním mužů a žen, je potřeba zde říct, že mluvíme o jednom z prvních významných dokumentů, ve kterém je takto zaveden a nelze si nevšimnout, že jde právě o princip, který je v jiných mezinárodních dokumentech a v národní úpravě používán také jako základní východisko i pro odměňování obecně všech zaměstnanců, nejen pouze mužů a žen.⁴¹

Jako další pramen lze pak zmínit *Úmluvu č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) z roku 1958*. Ta je oproti výše uvedené obecnějšího charakteru, neboť řeší otázku diskriminace jako celku a nezaměřuje se tedy výlučně na otázky odměňování, avšak ukládá členským státům povinnost prosazovat rovné zacházení a rovné příležitosti v zaměstnání a odstranit jakoukoliv diskriminaci v této oblasti,⁴² čímž významně dopadá i na otázky odměňování.

³⁹ KOLDINSKÁ, K. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2021, str. 53

⁴⁰ Viz článek 2 odst. 1 Úmluvy č. 100 MOP

⁴¹ Viz např. Všeobecná deklarace lidských práv nebo na národní úrovni ustanovení § 110 ZPr

⁴² Viz článek 2 Úmluvy č. 111 MOP

Důležitost obou z výše uvedených úmluv dokazuje i skutečnost, že jsou obě součástí jedenácti takzvaných „základních úmluv“, které byly přijaty na půdě MOP a které upravují oblasti považované touto organizací za základní zásady a práva při práci.⁴³

2.1.3. Rada Evropy

Třetím významným okruhem pramenů práva na mezinárodní úrovni jsou mezinárodní smlouvy na úrovni Rady Evropy. Rada Evropy je, oproti výše zmíněným, organizací regionálního charakteru, neboť působí pouze na území Evropy a v současnosti sdružuje celkem 46 evropských států.⁴⁴

Ze všech obecně významných úmluv, uzavřených na půdě této organizace, zmiňuji záměrně pouze jedinou, která se otázce spravedlivého odměňování pracovníků věnuje výslovně, a tou je Evropská sociální charta – mezinárodní smlouva přijatá v roce 1961 a její revidovaná verze následně znovu v roce 1996.⁴⁵ Její článek 4 nazvaný „Právo na spravedlivou odměnu za práci“ si klade za cíl zajistit účinný výkon práva na spravedlivou odměnu, a za tím účelem stanovuje signatářům této charty konkrétní povinnosti, jako například povinnost „uznat právo pracujících mužů a žen na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty“.⁴⁶

2.2. Evropská Unie

Nezastupitelnou roli v právních řádech členů Evropské unie hrají prameny práva vzniklé na úrovni této mezinárodní organizace. Evropská unie vytváří poměrně specifický a relativně samostatný právní řád se svou vlastní oddělenou strukturou. Tu lze hierarchicky rozdělit na tzv. „primární“ a „sekundární“ právo.⁴⁷

Primární právo představují zejména mezinárodní smlouvy, které tvoří právní základ Evropské unie a stanoví pravidla pro její fungování. Tyto smlouvy se historicky

⁴³ Conventions and Recommendations: Fundamental Conventions. *International Labour Organization*. Ženeva: International Labour Organization (ILO), © 1996. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

⁴⁴ KOLDINSKÁ, K. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2021, str. 57-58

⁴⁵ tamtéž

⁴⁶ Viz článek 4 bod 3 Evropské sociální charty

⁴⁷ TOMÁŠEK, M., TÝČ, V., PETRLÍK, D., a kol. *Právo Evropské unie*. 3. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2021., str. 95-98

vyvíjely a byly několikrát revidovány až do současné podoby, kterou představují Smlouva o Evropské unii (SEU) a Smlouva o fungování Evropské unie (SFEU). Za součást primárního práva se k tomu považuje i Listina základních práv Evropské unie, neboť článek 6 SEU stanoví, že Listina má stejnou právní sílu jako Smlouvy. Celou tuto část bychom v poměrech vnitrostátního práva mohli připodobnit k pramenům ústavního práva, neboť i zde platí, že všechny ostatní prameny práva EU – sekundární právo – musí být v souladu s právem primárním.⁴⁸

Z pramenů sekundárního práva Evropské unie jsou pak pro oblast spravedlivého odměňování, respektive pro oblast rovného zacházení v pracovněprávních vztazích nejdůležitější směrnice, neboť pracovní právo jako takové je regulováno metodou harmonizace, ve které dochází pouze ke sblížování právních řádů jednotlivých států, nikoliv k jejich unifikaci, jak je tomu u jiných oblastí práva.⁴⁹

2.2.1. Spravedlivé odměňování v primárním právu

Z primárního práva je třeba vyzdvihnout úpravu ve Smlouvě o fungování Evropské unie, a to konkrétně její článek 157 odstavec 1., obsažený v hlavě X nazvané „sociální politika“, který mimo jiné ukládá členským státům zajistit „*uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.*“ Rovným odměňováním se zde dle téhož článku rozumí, že pro muže i ženy má být stanovena totožná časová odměna, pokud pracují na stejné pracovní pozici a v případě úkolové mzdy stejná sazba za úkol.⁵⁰ I zde, stejně jako v některých dokumentech mezinárodního práva uvedených výše, opět vidíme kladení důrazu na oblast rovného odměňování z pohledu rozdílných pohlaví,⁵¹ a toto se následně promítá i do navazující úpravy v jednotlivých směrnicích.

Podobně upravuje rovnost žen a mužů Listina základních práv Evropské unie v článku 23, který, byť se dotýká rovnosti ve všech oblastech, výslovně zdůrazňuje oblasti zaměstnání, práce a odměny za práci.⁵²

⁴⁸ TOMÁŠEK, M., TÝČ, V., PETRLÍK, D., a kol. *Právo Evropské unie*. 3. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2021., str. 95-98

⁴⁹ ŠTEFKO, M. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2021, str. 42

⁵⁰ Viz článek 157 odst. 1 a 2 SFEU

⁵¹ HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007, str. 28-29

⁵² Viz článek 23 Listiny základních práv EU

2.2.2. Spravedlivé odměňování v sekundárním právu

Problematika rovného odměňování jako takového je ve směrnicích EU výslovně upravena opět pouze v kontextu odměňování mužů a žen. Jako první předpis sekundárního práva, regulující tuto oblast, byla již na půdě Evropského hospodářského společenství, tedy předchůdce Evropské unie jak ji známe dnes, přijata Směrnice 75/117/EHS *o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy*.⁵³ Ta mimo jiné zavazuje členské státy odstranit jakoukoliv diskriminaci mezi muži a ženami v souvislosti s odměňováním a zajistit ochranu osobám, které se cítí být nerovným odměňováním poškozeny.⁵⁴ Právě tato směrnice byla podle zákonodárce jedním z hlavních motivů, které ovlivnily tvorbu vnitrostátní úpravy rovného odměňování v zákoníku práce, která se ale dnes ukazuje být v některých ohledech poněkud problematická také proto, že jde výrazně nad rámec toho, co směrnice požaduje.

Za prvé zákonodárce rozšířil okruh charakteristik, které se posuzují, neboť zatímco směrnice stanovuje požadavek rovného odměňování pouze s ohledem na pohlaví, zákonodárce vnitrostátní úpravu rozšířil na všechny zaměstnance bez ohledu na jejich charakteristiky.⁵⁵ Toto není v zásadě nijak problematické, jelikož takový požadavek stanoví samostatně řada mezinárodních smluv, které byly také zmíněny výše. Naopak je takový požadavek zcela oprávněný a spravedlivý. Za druhé však došlo k tomu, že se rovnost odměny posuzuje mezi všemi zaměstnanci u jednoho zaměstnavatele jako celku, přičemž takováto povinnost ze směrnice rovněž nijak nevyplývá.⁵⁶ Právě tato skutečnost bohužel v aktuální době činí jisté problémy, o kterých je pojednáno v samostatné části této práce.

Následně v roce 2006 byla přijata směrnice 2006/54/ES *o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání*,

⁵³ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. str. 115-117

⁵⁴ Viz články 1 až 3 Směrnice Rady 75/117/EHS

⁵⁵ PICHRT, J. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. (eds.) *Proměny odměny*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, str. 8-10

⁵⁶ tamtéž

která směrnicí 75/117/EHS nahradila, nicméně k žádné zásadní obsahové změně, která by dosavadní poměry změnila, tím již nedošlo.

Jako další směrnice, které již neupravují otázku pohlaví lze zmínit například *Směrnicí Rady 2000/43/ES, ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ*, nebo *Směrnicí Rady 2000/78/ES, ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání*, které shodně upravují oblast rovného zacházení včetně odměňování, každá však z hlediska jiných vyjmenovaných diskriminačních faktorů a jsou tak především nástrojem antidiskriminačního práva EU.⁵⁷

2.2.2.1. Nová směrnice o transparentnosti v odměňování

Nejaktuálnějším právním předpisem Evropské unie v této oblasti je však *Směrnice 2023/970, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování*, která byla přijata dne 10. května 2023 a vešla v platnost již na počátku června tohoto roku. Tato směrnice navazuje na úpravu spravedlivého odměňování mezi muži a ženami upravenou již v předešlých směrnicích, a to zejména z pohledu jejího zajištění prostřednictvím prvků transparentnosti odměňování.⁵⁸

Lze jistě souhlasit s tezí uvedenou v preambuli této směrnice, že se lze velmi těžko úspěšně dopracovat ke spravedlivému, respektive rovnému odměňování, pokud se zaměstnanci nedostanou k dostatečným informacím, které potřebují k tomu, aby se svého práva mohli s úspěchem domáhat.⁵⁹ Nebo lépe řečeno, lze se s pravděpodobností blížící se jistotě domnívat, že mnoho případů nespravedlivého odměňování existuje a přetrvává už jen proto, že takto nesprávně odměňování zaměstnanci vůbec neví, na jaké mzdové či platové úrovni se nachází s nimi srovnatelní spolupracovníci a že tedy k nerovnému odměňování dochází.⁶⁰

⁵⁷ KOLDINSKÁ, K. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2021, str. 580

⁵⁸ Nová evropská legislativa pomůže snižovat neoprávněné rozdíly v odměňování žen a mužů. In: mpsv.cz [online] 2022-4-25. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/-/nova-evropska-legislativa-pomuze-snizovat-neopravnene-rozdily-v-odmenovani-zen-a-muzu>

⁵⁹ Viz bod (11) Preambule směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970

⁶⁰ TOMŠEJ, J. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. (eds.) *Proměny odměny*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, str. 54

Za tímto účelem tedy směrnice 2023/970 v článku 5 zakotvuje povinnosti zaměstnavatelů již v průběhu výběru vhodného zaměstnance. Osobní působnost směrnice se tedy vztahuje i na uchazeče o zaměstnání. Ti mají obdržet informace o mzdových podmínkách dané pozice již před pracovním pohovorem, aby bylo možné o takové odměně rovnocenně jednat.⁶¹ Směrnice tedy vylučuje poměrně běžnou praxi, kdy například v pracovních inzerátech není uvedený ani rozsah možné odměny a tento aspekt tak bývá rozhodnut až při samotném pohovoru či nástupu do zaměstnání.⁶²

Byť na první pohled je možné říct, že je to pozitivní krok ve prospěch spravedlivého odměňování, přináší tato povinnost také řadu dalších otázek. Bude například možné, aby se strany po vzájemném jednání odchýlily od zaměstnavatelem dříve deklarovaného rozpětí? Směrnice předpokládá další jednání o odměně po poskytnutí této informace, takže se na první pohled zdá, že s případnou změnou počítá. Otázka je však, zda takový výklad nepopírá samotný smysl dané právní úpravy. Účelem je poskytnout zaměstnanci určitou míru jistoty při ucházení se o práci a tento účel by se tím v případě nezávanosti poskytnuté informace zcela vyprázdnil. Spíše se lze tedy domnívat, že to následné jednání, se kterým směrnice počítá, má probíhat již jen v rámci deklarovaného rozmezí a nikoliv z něj vybočit.

Určité nedostatky bychom však mohli nalézt i při tomto výkladu, tedy takovém, že uvedené rozpětí odměny je pro strany závazné. Co kdyby následně uchazeč svými vlastnostmi a vyjednávacími schopnostmi docílil toho, že by mu mohla být nabídnuta mzda vyšší? Pak by byl zákonodárcem nesmyslně znevýhodněn jen proto, že zaměstnavatel při rozhodování o odměně nepředpokládal kvality potenciálního uchazeče. Je ale pravdou, že zaměstnavatel by měl mít pohledávanou pozici určitým způsobem zařazenou a při hledání uchazečů zpravidla ví, kolik je ochoten za takovou pozici nejvýše nabídnout, ať už bude uchazeč sebelepší.

⁶¹ Nová evropská legislativa pomůže snižovat neoprávněné rozdíly v odměňování žen a mužů. In: mpsv.cz [online] 2022-4-25. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/-/nova-evropska-legislativa-pomuze-snizovat-neopravnene-rozdily-v-odmenovani-zen-a-muzu>

⁶² HOMFRAY, Š. Za stejnou práci stejný výdělek – Jak na to z hlediska zaměstnanců a zaměstnankyň a jejich zástupců. In: rovnaodmena.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022. str. 15. Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2022/06/3_Za-stejnou-praci-stejny-vydelek_zamestnanci_168x240_nahled-jednostrany.pdf

Ustanovení navíc nijak nelimituje dané rozpětí, které má být uvedeno. To by při nedokonalé transpozici mohlo znamenat, že v praxi budou zaměstnavatelé k inzerátu uvádět velmi široké rozpětí, které bude mít velmi nízkou vypovídací hodnotu, čímž ve skutečnosti obejdou stanovené povinnosti a účel této úpravy. Konkrétnější informaci prozatím nalezneme pouze v Akčním plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026, vypracovaném Vládou České republiky, ve kterém je navrhováno omezit toto rozpětí tak, že nejvyšší i nejnižší inzerovaná výše odměny bude omezena hodnotou 10 procent střední hodnoty rozpětí.⁶³ To dle mého, zejména u nižších částek, není příliš široký prostor pro následné jednání o výši odměny.

Další novou významnou povinností zaměstnavatele, kterou směrnice 2023/970 zavádí článkem 7 je povinnost poskytnout na požádání informace o průměrných odměnách pracovníků, vykonávajících stejnou práci či práci stejné hodnoty, odděleně dle pohlaví a zároveň výslovný zákaz jakýchkoliv ujednání o mlčenlivosti ve vztahu k vlastní odměně (zejména již dříve problematické tzv. doložky mlčenlivosti).⁶⁴ Kromě toho pak zaměstnavatelé s vyšším počtem zaměstnanců budou povinni podávat pravidelně i obecné informace o rozdílech v odměňování žen a mužů.⁶⁵

I v těchto případech může vyvstat problematická otázka zachování ochrany osobních údajů zejména v případě, kdy na dané pozici v podniku pracuje velmi malý počet zaměstnanců některého pohlaví. Budou-li takoví například pouze dva, zaměstnanec požadující informace tak může jednoduše zjistit naprosto přesnou výši odměny toho druhého. Stejně tak, bude-li na vedoucích pozicích pracovat několik mužů, ale jen jedna žena, průměr odměny žen na této pozici bude představovat pouze její odměnu.

Za tím účelem článek 12 směrnice stanoví oprávnění státu při provádění směrnice rozhodnout, že v takovém případě informace o odměně neobdrží přímo sám žádající zaměstnanec, nýbrž jen zástupce zaměstnanců, orgán pro rovné zacházení či přímo

⁶³ Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026. Vláda České republiky. In: vlada.cz [online]. Dostupné z https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Akni-plan_2023-2026_jednostrany_nove-rozvrzeni_2.pdf str. 32

⁶⁴ MÍŠŮR, P. *Nová unijní úprava posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty*. Ius Focus, 2023.

⁶⁵ Viz článek 9 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970

inspektorát práce. Tito pak zaměstnance informují o případném nároku již bez uvedení přímé výše odměny.⁶⁶

Je však dle mého názoru iluzorní se domnívat, že článek 12 a případně na něj navazující rozhodnutí státu zajistí, že ke zjištění výše odměny v praxi s jistotou nedojde. Budou-li totiž výše uvedené orgány zaměstnance informovat o existujícím nároku, pro jeho úspěšné uplatnění zaměstnanec musí znát jeho výši. A pokud zná výši nároku, logicky není v těchto případech obtížné se dobrat i skutečné odměny druhého zaměstnance či zaměstnankyně. V neposlední řadě pak nutno dodat, že bude-li se zaměstnanec svého, byť i jen tvrzeného nároku, domáhat v soudním řízení, bude tato informace s ohledem na veřejnost soudního řízení relativně snadno dostupná i širší veřejnosti, a to bez ohledu na to, zda ve skutečnosti k nespravedlivému odměňování docházelo či nikoliv.

Je zjevné, že problematika transparentnosti odměn není jednoduchou oblastí. Na jednu stranu je určitá míra transparentnosti nezbytným požadavkem pro možnost zaměstnanců hájit svá práva, na druhou stranu jde však o poměrně významnou informaci v osobní sféře každého zaměstnance. Úplná transparentnost navíc může být negativní v tom smyslu, že přinese zcela zbytečné a ve skutečnosti neopodstatněné spory tam, kde zaměstnanec považuje svoji odměnu za neadekvátní jen proto, že není schopen nebo zkrátka objektivně nemůže posoudit všechny aspekty svého přínosu pro zaměstnavatele oproti jiným zaměstnancům.⁶⁷ Cílem by tedy mělo být spíše nalezení jakési střední cesty, která vyváží zmíněná pozitiva i negativa transparentnosti, o což se evropský zákonodárce ve směrnici zjevně snaží.

Závěrem k této směrnici je na místě zmínit, že stejně jako většina předešlých, i tato primárně míří na zajištění rovného odměňování mezi muži a ženami. Domnívám se však, že její dopad bude mnohem obecnější. Uvedené povinnosti v oblasti transparentnosti totiž mohou sice primárně mířit na rovnost mezi muži a ženami, nicméně výsledky plnění těchto povinností umožní srovnávání odměn i zaměstnanců stejného pohlaví mezi sebou. Zda tomu tak skutečně bude a jakým způsobem se český zákonodárce

⁶⁶ Viz článek 12 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970

⁶⁷ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 5. vydání. Právo pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2023, str. 143

vypořádá s výše nastíněnými problematickými aspekty směrnice však bude jasnější až po její transpozici, které bychom se měli dočkat nejpozději do 7. června 2026.⁶⁸

2.3. Vnitrostátní právní úprava

Ve výše uvedených pramenech práva nalezneme až na výjimky spíše hodnotová vyjádření určitého směřování právní úpravy včetně základních obecných pravidel pro oblast spravedlivého odměňování, která jsou bezpochyby zásadní, ovšem konkrétní práva a povinnosti jednotlivých osob z nich přímo nevyplývají, neboť adresáty těchto pramenů jsou zpravidla státy, které mají povinnost je promítnout do vnitrostátní úpravy. Také proto může být, a často bývá, právní úprava spravedlivého odměňování v různých státech v podrobnostech odlišná, přestože vychází ze stejných mezinárodních pramenů.⁶⁹

Nyní je tedy již na místě rozebrat českou právní úpravu spravedlivého odměňování jako takovou.

2.3.1. Ústavní základ

Ústavní základ vnitrostátní úpravy spravedlivého odměňování najdeme již v Listině základních práv a svobod a v ní obsaženém článku 28, který zakotvuje právo zaměstnance na spravedlivou odměnu.

Vyjma toho, co bylo k této otázce řečeno v první kapitole lze doplnit, že tohoto práva se lze domáhat pouze prostřednictvím zákonů, které je provádějí, a to zpravidla na úrovni jednoduchého práva.⁷⁰ Je zde tedy stanoven jistý nižší standard procesní ochrany, neboť jde o právo ze skupiny práv hospodářských, sociálních a kulturních. Důvodem tohoto řešení je skutečnost, že na rozdíl od základních lidských a politických práv, u kterých převažuje povinnost státu zdržet se zásahu do těchto práv, u kategorie hospodářských, sociálních a kulturních práv převažuje povinnost aktivně konat a zabezpečit adresátům určité služby či standardy. Státu se tak poskytuje určitá sféra, v jejímž rámci může konkrétní obsah těchto práv naplňovat. Neznamená to však, že by je

⁶⁸ MIŠŮR, P. *Nová unijní úprava posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty*. Ius Focus, 2023.

⁶⁹ MATEJKA, J. In: HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání, Plzeň: Aleš Čeněk, 2023, str. 81-85

⁷⁰ Viz čl. 41 odst. 1 LZPS

tím mohl svévolně omezovat, neboť vždy musí být šetřena podstata daného práva a ta je vždy chráněna.⁷¹

V oblasti individuálního pracovního práva, a tedy i spravedlivého odměňování je tímto zákonem, který provádí právo na spravedlivou odměnu zejména zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.⁷²

Kromě toho se i zde sluší ještě jednou zmínit články 1 a 3 LZPS, zakotvující zásadu rovnosti a zákazu diskriminace, které oblast odměňování v zákoníku práce velmi významně prostupují.

2.3.2. Zásady zákoníku práce

Jádro úpravy spravedlivého odměňování tedy budeme hledat v zákoníku práce. Ve výčtu základních zásad pracovněprávních vztahů v § 1a ZPr, kromě obecné zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace, zcela samostatně nalezneme právě zásadu spravedlivého odměňování zaměstnance.⁷³ Význam a smysl takto formulované zásady byl již rozveden v první kapitole této práce. Zde považuji za důležité doplnit, že zákoník práce v druhém odstavci téhož ustanovení stanoví pravidlo, podle kterého všechny vyčtené zásady, včetně zásady spravedlivého odměňování zaměstnance, představují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.⁷⁴

Pro pochopení významu tohoto ustanovení musíme nahlédnout do občanského zákoníku, který, v ustanovení § 1 odst. 2 zavádí tzv. „test kogentnosti“, tedy způsob a kritéria pro určení, zda je konkrétní norma soukromého práva dispozitivní či kogentní povahy.⁷⁵ Toto ustanovení nám pak mimo jiné říká, že není možné se odchýlit od normy soukromého práva v případě, že by to bylo v rozporu právě s veřejným pořádkem.

⁷¹ WINTR, J. In: WAGNEROVÁ E., ŠIMÍČEK, V., LANGÁŠEK, T., POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. 2. doplněné a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023, str. 951-953

⁷² tamtéž, str. 74-75

⁷³ Viz ustanovení § 1a odst. 1 písm. c) a e) ZPr

⁷⁴ Viz ustanovení § 1a odst. 2 ZPr.

⁷⁵ MELZER, F. Dispozitivní a kogentní normy v novém občanském zákoníku. *Právní rozhledy*. 2013, roč. 21, č. 7, str. 253-260.

Spojením obou výše uvedených ustanovení pak nemůžeme dojít k jinému závěru než že ustanovení zákoníku práce, která provádějí zásadu spravedlivého odměňování a rovného zacházení jsou kogentní povahy, od kterých se není možné odchýlit.⁷⁶ Tato skutečnost je obzvláště důležitá z toho důvodu, že navazující úprava taxativně stanovuje konkrétní parametry, podle kterých se odměna za práci stanovuje. Je-li taková úprava taxativní a kogentní, velmi významně to omezuje možnosti stran pracovněprávního vztahu sjednat si výši odměny dle vlastního uvážení a zasahuje to tak do sféry jejich smluvní svobody.⁷⁷

Zásada rovného zacházení je ještě navíc rozvedena v ustanovení § 16 ZPr, kde nalezneme příkaz zaměstnavatelům zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci mimo jiné i pokud jde o odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a zákaz jakékoliv diskriminace.⁷⁸ Tato ustanovení jsou speciální povahy vůči antidiskriminačnímu zákonu a aplikují se tedy přednostně.⁷⁹ Nic na tom nemění ani fakt, že úprava rovného zacházení v zákoníku práce je v tomto ohledu ve skutečnosti širší než zákaz diskriminace v samotném antidiskriminačním zákoně, byť se tyto úpravy nepřekrývají zcela.⁸⁰

2.3.3. Pravidla pro odměňování

Již zcela konkrétní povinnosti týkající se odměňování jsou upraveny v ustanoveních §§ 109 odst. 4 a 110 ZPr. První z nich jmenuje konkrétní kritéria, podle kterých se mzda, respektive její výše, má určovat. Jsou jimi:

- složitost práce,
- odpovědnost,

⁷⁶ ŠUBRT, B. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 38

⁷⁷ tamtéž, str. 68-69

⁷⁸ tamtéž, str. 69

⁷⁹ ROUČKOVÁ, D. In: HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S. KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 272

⁸⁰ ŠTEFKO, M. In: BĚLINA, M, DRÁPAL, L., a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 80,

- namáhavost práce,
- obtížnost pracovních podmínek,
- pracovní výkonnost a
- dosahované pracovní výsledky.

Účel tohoto ustanovení samozřejmě není, aby osoby stejného povolání napříč všemi zaměstnavateli pobírali stejně vysokou odměnu. Takový požadavek by byl v přímém rozporu se systémem tržního hospodářství, na kterém je Česká republika, jakožto demokratický právní stát, založena. Každý zaměstnavatel, byť ve stejném oboru, má jinou mzdovou politiku, jiné výsledky hospodaření a další různé vlastnosti, které ovlivňují jeho mzdové možnosti. To vše výši odměn u konkrétního zaměstnavatele významně ovlivňuje i bez ohledu na stanovená kritéria. V tomto ohledu je tedy možné považovat uvedená hlediska jako spíše deklaratorní povahy.⁸¹ Obdobně to platí pro stanovení výše platu, které se stanovují taktéž podle možností státního rozpočtu a dalších aspektů. Tam je však jednotnost napříč zaměstnavateli bezpochyby vyšší s ohledem na jednotné platové tabulky a třídy státních zaměstnanců, které jsou stanoveny příslušným nařízením vlády, a které se uplatní na všechny zaměstnance, kteří jsou odměňováni platem.⁸²

Je ale také potřeba tato kritéria chápat v kontextu druhého zmíněného ustanovení § 110 ZPr, které konkretizuje postup při používání těchto hledisek.⁸³ Právě to totiž zcela klíčovým způsobem definuje českou úpravu spravedlivého odměňování v rovině relativní, tedy v otázkách spravedlivosti odměny jednoho zaměstnance vůči ostatním u jednoho zaměstnavatele. Stanoví totiž pravidlo, že „*Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody*“.⁸⁴

⁸¹ ÚLEHLOVÁ, H. In: KOTTNAUER, A., JOUZA, L., HUŠKOVÁ, P., SLÁDEK, V., ÚLEHLOVÁ, H., VÁCHA, J. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, str. 372-373

⁸² ÚLEHLOVÁ, H. In: HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023, str. 225-226

⁸³ tamtéž

⁸⁴ Viz ustanovení § 110 odst. 1 ZPr

Právě toto relativně krátké a jednoduché ustanovení se v poslední době ve světle jeho praktických dopadů stalo terčem široké diskuse odborné veřejnosti. A ze stejného důvodu bude i stěžejním bodem dalšího pojednání.

2.4. Shrnutí

Z výše uvedených pramenů je poměrně snadné vysledovat, že velmi významná část úpravy rovného odměňování v mezinárodním právu a právu Evropské unie se zaobírá otázkou rozdílu mezi muži a ženami. S trochou nadsázky můžeme říci, že skoro jako výjimky bychom hledali mezinárodní dokumenty, ve kterých je zásada spravedlivého odměňování vztažena obecně ke všem pracovníkům, tedy nejen s ohledem na pohlaví. Česká právní úprava pak až takový důraz a tuto oblast výslovně neklade, neboť vychází ze základní premisy, že se všemi zaměstnanci je nutno zacházet stejně, a to bez ohledu na jakýkoliv rozlišovací faktor, ať už by jím mělo být pohlaví, věk, či jakýkoliv jiný aspekt. To se promítá právě také do sféry odměňování, ve které má být dle české právní úpravy každý srovnatelný zaměstnanec u konkrétního zaměstnavatele odměňován shodně, vykonává-li stejnou práci či práci stejné hodnoty.

3. Stejná odměna za stejnou práci a práci stejné hodnoty

Aby zaměstnavatel splnil svoji pracovněprávní povinnost poskytovat svým zaměstnancům spravedlivou odměnu, musí mimo jiné zabezpečit, aby všem jeho stejným či srovnatelným zaměstnancům byla poskytována stejná odměna.⁸⁵ Otázka, na kterou je proto potřeba si odpovědět, je – kteří zaměstnanci jsou srovnatelní, respektive které konkrétní vykonávané práce lze hodnotit jako stejné či srovnatelné a kdy už se jedná o práci jinou.

3.1. Zákonná kritéria

Odpověď nám dává ustanovení § 110 odst. 2 ZPr, které definuje, co se rozumí stejnou prací či prací stejné hodnoty takto: „*Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.*“⁸⁶ Abychom tak u různých zaměstnanců zjistili, zda jsou odměňováni spravedlivě, je nezbytné porovnat jimi vykonávané práce, respektive jejich hodnotu, právě z uvedených hledisek.⁸⁷

K tomu nutno dodat, že termíny „stejná práce“ a „práce stejné hodnoty“ jsou sice pojmově rozdílné, kdy v případě prací stejné hodnoty nemusí jít nutně o práce totožné, ale o takové, které mají stejnou užitnou hodnotu či význam pro zaměstnavatele.⁸⁸ Lze říct, že případy stejných prací jsou podmnožinou prací stejné hodnoty. Při posuzování spravedlivosti odměny však není potřeba mezi nimi zvláště rozlišovat, neboť jsou na obě tyto množiny kladeny stejné společné podmínky a judikatura ESD navíc potvrzuje, že účel této právní úpravy je jen jeden, a to zajistit rovné zacházení a spravedlivé odměňování v pracovněprávních vztazích.⁸⁹ Z toho důvodu jsou i zde tyto pojmy

⁸⁵ ŠUBRT, B. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další.* Olomouc: ANAG, 2018, str. 68-69

⁸⁶ Viz ustanovení § 110 odst. 2 ZPr.

⁸⁷ ROUČKOVÁ, D. In: HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S. KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce. Komentář.* 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 270

⁸⁸ ŠUBRT, B. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další.* Olomouc: ANAG, 2018, str. 71

⁸⁹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. června 2021, ve věci C-624/19, K. a další v. Tesco Stores Ltd.

používány jako synonyma s vědomím, že jde o určité zjednodušení ve prospěch srozumitelnosti této práce.

Na první pohled si lze všimnout, že rozlišující faktory jsou shodné jako ty, které primárně slouží jako faktory pro stanovení výše odměny dle § 109 odst. 4 ZPr. Někteří autoři je označují jako tzv. diferenciační hlediska.⁹⁰ Zde, při hodnocení srovnatelnosti práce, však již nelze hovořit o jejich deklaratorní povaze. Naopak jsou to jediná přípustná hlediska, podle kterých lze povahu vykonávané práce hodnotit. Jinak řečeno, uvedená hlediska jsou taxativní a nelze je rozšiřovat nad rámec textu zákona.⁹¹

Abychom mohli konstatovat, že v konkrétním případě jde o práce stejné hodnoty, je potřeba, aby nastala shoda ve všech posuzovaných parametrech. Bude-li existovat alespoň jeden vážný důvod, respektive rozdílnost v jednom ze sledovaných kritérií, který je zásadní pro výkon práce a kvůli kterému bude odměna stanovena odlišně (tzv. „věcný důvod“), je možné rozdílnou odměnu považovat za spravedlivou. Pokud naopak po posouzení těchto aspektů u jednotlivých zaměstnanců dojdeme k tomu, všechna sledovaná hlediska jsou u jednotlivých prací shodná, pak není a nemůže existovat žádný jiný rozumný důvod k tomu, aby tito zaměstnanci byli odměňováni odlišně.⁹²

3.1.1. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce

Do první skupiny diferenciačních hledisek řadíme složitost, odpovědnost a namáhavost práce. To jsou aspekty, kterým je společné, že se zásadně vztahují přímo k charakteru vykonávané práce. Lze o nich říct, že jde o univerzální definiční znaky vykonávané činnosti, která je v pracovní smlouvě stanovena jako předmět práce. Je tedy vždy možné je charakterizovat před samotným počátkem výkonu jakékoliv práce a v průběhu jejího výkonu jsou zpravidla neměnné. Nejsou totiž nijak spojeny s osobou, která práci vykonává. Právě vzhledem k jejich univerzální povaze musí být brány v potaz

⁹⁰ Např. ÚLEHLOVÁ, H. In: KOTTNAUER, A., JOUZA, L., HUŠKOVÁ, P., SLÁDEK, V., ÚLEHLOVÁ, H., VÁCHA, J. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, str. 372

⁹¹ tamtéž

⁹² HORECKÝ, J. *Dispoziční pravomoc zaměstnavatele*. Praha: Wolters Kluwer, 2018, str. 89

vždy ještě před počátkem samotného výkonu práce.⁹³ Změna těchto aspektů bude zpravidla spočívat ve změně samotného předmětu práce.

Na složitost práce a pracovní činnosti lze usuzovat zejména z kvalifikace, která je k výkonu zaměstnání potřeba. Mluvíme zde jak o kvalifikaci teoretické – nezbytné vzdělání a školení, tak o kvalifikaci praktické – nabyté zkušenosti, které má zaměstnanec v konkrétní činnosti. Čím složitější je předmět práce, tím vyšší kvalifikace je od zaměstnance vyžadována.⁹⁴

Odpovědnost zde chápeme jako odpovědnost zaměstnance za negativní následky, které mohou při výkonu zaměstnání potenciálně vzniknout. Negativním následkem může být jak škoda na majetku, která vznikne špatným rozhodnutím nebo chováním zaměstnance, tak případná nemajetková újma třetích osob (zejména újma na životě a zdraví), ať už podřízených zaměstnanců, nebo například zákazníků a jiných „cizích“ osob. Obecně bude toto hledisko významné například u vedoucích pracovníků.⁹⁵

Jako praktický příklad můžeme uvést srovnání pracovních pozic vrchní sestry nemocničního oddělení s řadovou všeobecnou sestrou⁹⁶. Rozdíl v průměrné odměně za práci v mzdovém sektoru mezi těmito pozicemi činí více než 50 %.⁹⁷ Jistě lze správně namítat, že mírně odlišná je i samotná náplň práce na těchto dvou pozicích. Rozdíl v namáhavosti a složitosti však nelze chápat jako tak markantní, aby odůvodnil tak značný rozdíl v dosahovaném výdělku. Je to právě širší odpovědnosti, tížící vrchní sestru jako odpovědného pracovníka daného oddělení, která ospravedlňuje tento stav. Tím spíše proto, že jde o rizikovou práci se životy a zdravím lidí. K obdobnému závěru však lze dojít prakticky u všech vedoucích pracovních pozic v různých odvětvích.

Co se týče namáhavosti práce, tou můžeme rozumět namáhavost fyzickou i psychickou. Je tedy třeba zde posuzovat jak fyzickou zátěž konkrétní práce, danou

⁹³ ŠUBRT, B. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 70-71

⁹⁴ TOMŠÍ I. In: PICHRT J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, str. 359-360

⁹⁵ tamtéž

⁹⁶ Je pracováno se všeobecnými sestrami bez další specifické specializace, která by měnila jejich odbornost a kvalifikaci.

⁹⁷ Mzdy ve zdravotnictví – 2012-2022 In: *czso.cz* [online] 2022-10-26. Praha: Český statistický úřad, 2022. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/mzdy-ve-zdravotnictvi-20122021>

využíváním svalových partií při fyzické práci, tak psychickou zátěž, která zpravidla souvisí se zaměstnáními vyžadujícími neustálou pozornost, náročné přemýšlení, tvůrčí činnosti a jiné převážně duševní procesy.⁹⁸ Kromě toho bude, dle mého názoru, psychická namáhavost také často korelovat s mírou odpovědnosti zmíněnou výše. Odpovědnost lze totiž v praxi chápat jako konstantní psychickou zátěž, která na zaměstnance při výkonu práce dopadá.

3.1.2. Obtížnost pracovních podmínek

Druhou skupinu diferenciačních hledisek tvoří samostatně obtížnost pracovních podmínek. Tu lze charakterizovat jako jakékoliv druhotné vlivy, které jsou přítomné při výkonu práce a určitým způsobem, zpravidla negativně, ovlivňují buďto samotný výkon práce či přímo pracujícího zaměstnance. Jde zejména o obtížnost pracovního prostředí, tedy hrozící rizika a jiné negativní vlivy spojené s prací na konkrétním pracovišti a obtížnost pracovních režimů, tedy rozvržení doby jejího výkonu.⁹⁹ Jde o podmínky, které mohou být taktéž významně ovlivněny samotnou povahou předmětu práce, zejména jde-li o negativní vlivy pracovního prostředí. Některá zaměstnání mají zkrátka pracovní prostředí determinované svým vlastním charakterem. Přesto obecně obtížnost pracovních podmínek není vázána přímo na předmět práce jako takový. Oproti předešlé skupině kritérií tak u tohoto diferenciačního kritéria může dojít ke změně v obtížnosti pracovních podmínek, aniž by tím byl dotčen sám předmět práce.

Je zde nutné si uvědomit, že máme-li s určitým zaměstnavatelem sjednán předmět práce jako „skladník“ na konkrétním pracovišti, je tím bez dalšího determinována složitost, odpovědnost a namáhavost takové práce. Samotná práce už pak může být vykonávána ve standardních osmihodinových směnách, anebo se zaměstnavatel z podnikatelských důvodů rozhodne pro jiný režim, např. nepřetržitý provoz a ta samá práce bude vykonávána různorodě ve střídajících se směnách, nebo také ve směnách dvanáctihodinových. V každém zde uvedeném případě bychom obtížnost pracovních

⁹⁸ TOMŠÍ I. In: PICHRT J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, str. 359-360

⁹⁹ Viz ustanovení § 110 odst. 4 ZPr.

podmínek posoudili odlišně, a to jen kvůli charakteru provozu zaměstnavatele, resp. jeho pracoviště a nijak nesouvisí se samotným předmětem práce, která zůstává stále stejná.

Stejně tak může být práce skladníka vykonávána v běžném skladě obchodního domu, anebo v prostředí jaderné elektrárny. Opět bude zaměstnanec v obou případech vykonávat zcela stejné činnosti. Zásadně se ale přitom mění rizika a vlivy prostředí, která jsou s prací spojená.

Obecně pak samozřejmě platí, že čím obtížnější pracovní podmínky jsou, tím vyšší odměna za práci by zaměstnanci měla příslušet. Zůstaneme-li tak u stejného příkladu, nemůže jít o nerovné odměňování, pokud bude odměna skladníka pracujícího ve dvanáctihodinových či nočních směnách vyšší než odměna skladníka pracujícího v pravidelném režimu denních osmihodinových směn, a to bez ohledu na případné povinné příplatky, které s tím souvisí. Obdobně by tomu bylo u zaměstnance pracujícího v nebezpečnějším či jinak obtížnějším prostředí.

V praxi bylo výše uvedené rozlišení demonstrováno například u ošetřovatelů hospodářských zvířat, kdy jeden ze zaměstnanců pracoval jako ošetřovatel telat, zatímco druhý měl na starosti ošetřování býků. Lze říct že oba zaměstnanci vykonávali práci ošetřovatele skotu, tedy práci stejné složitosti, odpovědnosti i namáhavosti práce. Přesto byla ošetřovateli býků stanovena vyšší mzda s argumentem, že ošetřování býků je spojeno s vyšším rizikem a nebezpečím pro ošetřovatele oproti ošetřování telat. Nejvyšší soud tuto argumentaci posvětil s tím, že právě v důsledku vyššího rizika úrazu či jiného ohrožení skotem nemohou být obě práce shodné, a tedy je spravedlivé, aby mzda byla v těchto případech diferencovaná s odkazem na odlišnou obtížnost pracovních podmínek.¹⁰⁰

3.1.3. Pracovní výkonnost a dosahované pracovní výsledky

Třetí skupinu kritérií představují pracovní výkonnost a dosahované pracovní výsledky. To jsou kritéria, kterým je společné, že se váží ke konkrétnímu zaměstnanci, který práci vykonává, a jeho úspěšnosti. Naopak jejich hodnocení a porovnávání nijak nesouvisí s předmětem práce, ani s prostředím, kde je vykonávána, jak tomu je u ostatních

¹⁰⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 436/2016 ze dne 20. 12. 2016.

diferenčních hledisek. Z toho logicky vyplývá, že jde o kritéria, která není možné určit ještě před výkonem samotné práce a zároveň mohou snadno podléhat častým změnám.

Tato kritéria jsou determinována pracovními schopnostmi zaměstnance, intenzitou a kvalitou zaměstnancem odváděné práce a také množstvím a kvalitou výsledků z ní plynoucích. Konkrétně může jít o schopnost zaměstnance přizpůsobit se novým podmínkám, tvůrčí schopnost přicházet s inovativními řešeními, četnost vzniku škod z jeho pracovní činnosti ale i tak jednoduchý ukazatel jako množství uzavřených obchodů či prodaného zboží.¹⁰¹ Každý zaměstnanec je v praxi samozřejmě zcela individuální, a přesto že vykonává stejný předmět práce ve stejných podmínkách, neznamená to, že danou práci vykonává shodně. Z toho důvodu zákonodárce umožňuje skrze tato hlediska diferencovat odměnu a jde vlastně o jedinou cestu, jak lze po právu odlišit mzdu zaměstnanců pracujících na totožné pracovní pozici.

Právě toto hledisko se nejčastěji projevuje nikoliv v základní mzdě, platu či odměně za práci,¹⁰² nýbrž v jiných plněních, které zaměstnavatel zaměstnanci může poskytovat, jako jsou bonusy, mimořádné odměny a další nárokové či nenárokové složky odměny za práci.¹⁰³ Ty jsou totiž variabilnější a lépe skrze ně lze zaměstnance pozitivně motivovat, ale i reagovat na jejich nižší výkony a podobně, aniž by tím byla dotčena základní mzda, plat či odměna za práci.

Jedno ze soudních rozhodnutí dokonce dovolilo zaměstnavateli propojit pracovní výkonnost s věkem zaměstnance jako věcným důvodem pro odlišné odměňování. Soud totiž došel k závěru, že pokročilý věk zaměstnance může negativně ovlivnit jeho pracovní výkonnost.¹⁰⁴ Nelze samozřejmě odhlížet od skutečnosti, že výkon určitých povolání, zejména těch spojených s fyzickou prací, je s pokročilejším věkem obtížnější. Zvláště se toto projevuje a možná bude dále projevovat s ohledem na aktuální prodlužování věku pro vznik nároku na starobní důchod, kdy někteří zaměstnanci mohou postupně ztrácet schopnost vykonávat současný předmět práce. Je ale potřeba zde velmi důrazně chránit

¹⁰¹ TOMŠÍ I. In: PICHRT J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, str. 361

¹⁰² Zde ve smyslu § 109 odst. 5 ZPr

¹⁰³ ŠUBRT, B. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 71

¹⁰⁴ ŠTEFKO, M. *Mzdová (ne)svoboda zaměstnavatele v judikatuře českých soudů*. Právní rozhledy, 2022, č. 17, str. 598-602

před tím, aby toto hledisko bylo uplatňováno paušálně či jinak extenzivně a vždy by mělo být zcela bezpečně prokázán rozdíl v samotné výkonnosti, a nikoliv pouze ve věku. Ostatně věk sám o sobě je jedním z nejvýznamnějších diskriminačních faktorů, jak je zná také antidiskriminační zákon.¹⁰⁵

3.2. Některá kritéria užívaná v praxi

Vzhledem k tomu, že všechna výše uvedená kritéria jsou více či méně obecného charakteru a do jisté míry abstraktní povahy, můžeme se v praxi setkat s postupem zaměstnavatelů, kdy odměnu stanovují odlišně na základě vlastností nebo aspektů v zákonně výslovně neuvedených, přičemž se je pod ně pokoušejí subsumovat. Někdy tak dle rozhodnutí soudů činí po právu, jindy se tímto postupem již dostanou mimo oblast, která je zákonnými kritérii vymezena.

3.2.1. Praxe v oboru

Jedním z důvodů, který zaměstnavatelé používají pro distinkci v odměnách je praxe v oboru. Tedy délka působení určitého zaměstnance v oboru práce, která je vykonávána. Lze říct, že toto hledisko je v českých poměrech obecně akceptováno,¹⁰⁶ a to z toho důvodu že delší doba praxe jde zpravidla ruku v ruce s větší zkušeností, a tedy i schopností plnit zadané pracovní úkoly,¹⁰⁷ což je pro zaměstnavatele pochopitelně žádoucí.

Soudní dvůr Evropské unie již v roce 1989 dovedl, že je-li vyšší odměna založena na delší době praxe, pak je to vždy a bez dalšího oprávněný důvod pro poskytnutí vyšší odměny než osobám s kratší praxí a není třeba dále sledovat, jaký význam taková praxe má pro samotný výkon práce. Zaměstnavatel proto na základě tohoto rozhodnutí nemusí v potenciálním sporu prokazovat, že delší doba praxe má význam pro plnění svěřených úkolů a tím kvalifikovaně odlišuje jednotlivé zaměstnance při výkonu práce, tedy že je tím tzv. legitimním věcným důvodem.¹⁰⁸

¹⁰⁵ Viz ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona

¹⁰⁶ ŠTEFKO, M. *Mzdová (ne)sloboda zaměstnavatele v judikatuře českých soudů*. Právní rozhledy, 2022, č. 17, str. 598-602, dále také např. rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3976/2013

¹⁰⁷ Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. 10. 1989 ve věci 109/88 (Danfoss).

¹⁰⁸ tamtéž

Tento názor ESD byl později do jisté míry zmírněn rozhodnutím Cadman¹⁰⁹ v souvislosti s nepřímou diskriminací žen. ESD v tomto rozhodnutí sice posvětil obecnou legitimitu používání délky praxe pro odlišné odměňování, dal však prostor pro obranu zaměstnanci, který je tímto postupem diskriminován a vzbudí závažné pochybnosti o legitimitě takového postupu zaměstnavatele.¹¹⁰

Domnívám se, že zvláště v prvním uvedeném rozhodnutí došlo ze strany ESD k určité zjednodušující paušalizaci. V tom druhém jsou jí sice nastaveny určité mantinely, nicméně stále přetrvává. Je nepochybné, že určitá praxe zvyšuje kvality zaměstnance, a tedy jeho pracovní schopnosti. Je však potřeba se pozastavit nad tím, zda tento faktor po určité době zůstává stejně relevantní. Můžeme se zeptat, zda by bylo spravedlivé odměňovat osobu pracující na určité pozici již 20 let hůře než osobu s 30letou praxí. Podle ESD tomu tak je. Dle mého názoru ale po tak dlouhé době ve stejném oboru již fakticky nelze mluvit o nabývání dalších zkušeností, ale spíše o jakési loajalitě k zaměstnavateli, která se od praxe v oboru významově zcela odlišuje.

Setkat se navíc lze i s názory některých zaměstnavatelů, kteří při náboru nových (zejména juniorních) zaměstnanců preferují osoby, které doposud na podobné pozici nikde u konkurence nepracovali, tedy v zásadě žádnou praxi nemají. Zpravidla jde o oblasti, kde existují různé pracovní postupy a metody vykonávané práce a zaměstnavatelé nechtějí zaměstnance, kteří mají zažité jiné nežádoucí návyky a podobně. Hodnota, kterou má nový zaměstnanec s dlouhodobou praxí, je tak v těchto případech paradoxně nižší než hodnota „nováčka“. Přesto nelze tvrdit, že by tento požadavek některých zaměstnavatelů nebyl legitimní.

Koneckonců názor, že délka praxe může mít pro vykonávanou práci různou relevanci, potvrzuje i velmi aktuální česká judikatura. Podle té je spravedlivé přiznat vyšší odměnu s odkazem na odpracovaná léta jen některým skupinám zaměstnanců u stejného zaměstnavatele, neboť kritérium pracovní praxe má pro různé pracovní pozice, respektive vykonávané práce různý význam. Proto je spravedlivé a v souladu se zásadou rovného zacházení tímto kritériem ohodnotit jen ty, u nichž význam má.¹¹¹ Je tedy patrný vývoj

¹⁰⁹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. 10. 2006 ve věci C-17/05 (Cadman)

¹¹⁰ tamtéž

¹¹¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 627/2021 ze dne 18. 1. 2022

judikatury k tomuto kritériu, který má spíše zpřisňující se tendenci, kdy se i zde začíná klást důraz na posuzování konkrétních okolností každého případu, což je dle mého názoru správný směr. Žádné hledisko, třebaže je sebe více relevantní, nelze aplikovat bez dalšího. Je potřeba vždy hledat jeho limity v konkrétních případech, které by se pouhou mechanickou aplikací takového hlediska mohly stát nespravedlivými.

3.2.2. Místo výkonu práce („regionalita“)

Dalším aspektem, používaným zaměstnavateli při stanovení odměny, je místo výkonu práce. Nejde snad ani tak o to, že by zaměstnavatelé a priori hodnotili samotnou hodnotu práce podle místa jejího výkonu, a tomu přizpůsobovali výši odměny, nýbrž o vedlejší a poměrně přirozený dopad rozdílnosti regionů v České republice. Zaměstnavatelé tak jsou, respektive byli, do jisté míry nuceni přizpůsobovat výši odměny místu výkonu práce z důvodu odlišné poptávky po pracovní síle, její nabídce a rozdílnosti životních nákladů v jednotlivých místech či regionech, tak aby byli schopni efektivně zajistit personál pro svůj obchodní závod v místech, kde je obecně větší konkurence a vyšší náklady na provoz závodu či život zaměstnanců.¹¹² Jednoduše řečeno, zaměstnanci pracující v místech jako je hlavní město Praha či další velká města z výše uvedených důvodů obecně pobírali a dosud pobírají vyšší mzdu než zaměstnanci stejného zaměstnavatele v menších městech, přestože vykonávají v zásadě stejnou práci.

O tomto hledisku se s větším zájmem začalo hovořit zejména po vydání rozhodnutí Nejvyššího soudu, které je označováno také jako rozhodnutí „Česká pošta“,¹¹³ neboť významným způsobem zasáhlo tehdejší status quo a rozvířilo debatu jak v odborných kruzích, tak v laické společnosti, zejména mezi zaměstnavateli.

3.2.2.1. Podstata rozhodnutí „Česká pošta“

Podstatou uvedeného rozhodnutí byl spor mezi známou společností Česká pošta s. p. a jejím zaměstnancem, který pracoval na pozici řidiče v Olomouci. Tento zaměstnanec brojil žalobou proti tomu, že jiný zaměstnanec na pozici řidiče pracující v Praze má stanovenou vyšší mzdu než on na zcela totožné pozici se stejným

¹¹² MORÁVEK, J. *Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy, 2020, č. 20, str. 705-709

¹¹³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3955/2018 ze dne 20. července 2020

obsahem pracovních činností, pouze s místem výkonu práce v Olomouci. Spatřoval v tom totiž porušení zásady rovného zacházení a spravedlivého odměňování.

Tento spor doputoval až k Nejvyššímu soudu, a ačkoliv se odborná diskuze shoduje na tom, že zde měl soud možnost interpretovat i opačným způsobem, přidržel se soud jazykového výkladu ustanovení § 110 ZPr a rozhodl, že místo výkonu práce jakožto hledisko neuvedené v taxativním výčtu ustanovení § 110 odst. 2 ZPr nemůže být důvodem pro stanovení mzdy v různé výši, a tak došlo k nerovnému zacházení mezi těmito zaměstnanci, když stejným zaměstnancům v rámci jednoho zaměstnavatele byla stanovena odlišná mzda.¹¹⁴

3.2.2.2. Regionalita jako diferenciační hledisko

Stejně jako jsme došli k názoru, že praxe v oboru má přímý vliv na kvalifikaci a schopnosti zaměstnance, a je tedy možné ji subsumovat pod zákonná komparační kritéria, je i v tomto případě potřeba se podívat, zda je taková subsumpce možná.

Nabízí se argument, který ze strany žalované zazněl i v uvedeném sporu, že práce řidiče v regionu Praha se vyznačuje vyšší namáhavostí a složitostí. Primárním důvodem je samotný charakter dopravy v Praze. Není žádným tajemstvím, že automobilová doprava je v hlavním městě Praze obecně náročnější než v jiných městech České republiky, zejména s ohledem na hustotu dopravy, která je na území Prahy bezkonkurenčně nejvyšší z celé České republiky,¹¹⁵ dále četnost křižovatek, semaforů a dalších dopravních značení a omezení, které jízdu městem znesnadňují. Stejně tak je na území Prahy statisticky velmi vysoká nehodovost oproti většině jiných měst a krajů.¹¹⁶

Bylo by tedy možné říct, že zvláště pro tento druh práce platí, že odlišné místo výkonu práce může mít vliv na odlišnou složitost a namáhavost, případně obtížnost pracovních podmínek a existuje tak věcný důvod pro různou odměnu jednotlivých zaměstnanců.¹¹⁷ K tomuto závěru se však žádný ze soudů řešících tento spor nepřiklonil

¹¹⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3955/2018 ze dne 20. července 2020

¹¹⁵ Dopravní nehody v ČR. In: nehody.cdv.cz [online]. Centrum dopravního výzkumu, v. v. i., 2023. Dostupné z: <https://nehody.cdv.cz/>

¹¹⁶ Statistika nehodovosti. In: www.policie.cz [online]. Praha: Policie ČR, 2023. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/statistika-nehodovosti-900835.aspx>

¹¹⁷ PICHRT J. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. (eds.) *Proměny odměny*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie, str. 7

a naopak uzavřely, že práce obou řidičů České pošty je srovnatelná, neboť „její náročnost se v zásadě v těchto aspektech v Praze a Olomouci objektivně neliší“. Podle jeho názoru (soudu prvního stupně, pozn. autora) *odlišnosti pracovišť se projevují pouze v rámci „subjektivního vnímání“ jednotlivých řidičů.*“¹¹⁸ Soud jinak řečeno v objektivní rovině neshledal rozdíly v náročnosti práce a odlišnosti tvrzené Českou poštou považoval pouze za subjektivní, které se mohou u každého řidiče lišit dle jeho preferencí.

Bylo-li řečeno výše uvedené, je potřeba uvést, že tento argument soudu nutně neznamená, že zde objektivní rozdíly neexistovaly. Občanské soudní řízení vychází ze zásady projednací, což znamená, že soud vychází z tvrzení a důkazů, které strany předloží a na jejich základě rozhoduje.¹¹⁹ Česká pošta tak jednoduše nezvládla dostatečně prokázat jí tvrzenou skutečnost o rozdílnosti prací, a pravděpodobně i proto nebyla úspěšná.

Tím spíše je mi s podivem, že ve věci nebylo využito znaleckého posudku jako důkazního prostředku. Z rozhodnutí Nejvyššího soudu neplyne, že by takový byl stranami předložen, přitom rozdíly v dopravě jednotlivých měst a s tím související faktická namáhavost vykonávaných prací jsou otázkami skutkovými, které by v objektivní rovině znalec posoudit mohl. Je tedy dle mého názoru ke škodě České pošty, že k tomuto kroku podle všeho nepřistoupila, a zůstala jen v rovině tvrzení daných skutečností, neboť jak je z dosavadního textu patrné, jsou zde poměrně zřejmé rozdíly, které by ve skutkové rovině mohly vyznít ve prospěch České pošty.

Pokud se již oprostíme od zmiňovaného sporu a zobecníme tuto problematiku, domnívám se, že kritérium místa výkonu práce by bylo aplikovatelné i na jiné případy než na řidiče. Jen demonstrativně lze uvést práci pokladní v obchodním řetězci ve velkém městě, která za den musí odbavit stovky zákazníků, oproti pokladní toho stejného řetězce v malém městě, kde jistě bude zákazníků méně. Nebo obsluhu čerpací stanice nacházející se na dálnici D1 oproti zaměstnanci té samé čerpací stanice u silnice 3. třídy. Takových příkladů bychom mohli jmenovat celou řadu a ve všech bychom zřejmě došli k tomu, že

¹¹⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3955/2018 ze dne 20. července 2020

¹¹⁹ WINTEROVÁ, A., MACKOVÁ, A. a kol. *Civilní právo procesní. Díl první řízení nalézací.* 9. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2018, str. 77

určitý rozdíl v náročnosti u nich lze spatřovat a spočívá pouze v tom, na jakém místě, potažmo v jakém regionu, je konkrétní práce vykonávána.

Ani tady bychom ale neměli klesnout k paušalizaci. Samozřejmě nelze jednoduše uzavřít, že velké město automaticky znamená náročnější práci. I malé regiony mohou svými vlastnostmi způsobovat, že výkon konkrétního druhu práce je tam zkrátka náročnější. Tak například nedostupnost veřejné dopravy, neexistence občerstvovacích zařízení, a tedy nemožnost se při povinné přestávce rozumně občerstvit a jiné aspekty typické pro velmi malá města a vesnice mohou činit některé práce, typicky v terénu, méně příjemné, než kdyby byly vykonávány ve městě velkém. Důležitá je právě ona rozdílnost a fakt, že regionalita jako obecné hledisko může mít vliv na to, jak náročná je vykonávaná práce v konkrétním místě.

Jsme-li tedy ochotni připustit, že právě například praxe v oboru, o které bylo pojednáno, je kritérium přípustné téměř za jakýchkoliv okolností, přestože jak jsem výše uvedl, by dle mého existovaly argumenty i pro detailnější posuzování v konkrétních případech, je postoj soudu ke kritériu místa výkonu práce prakticky protichůdný, když zde naopak říká, že přestože zde mírné odlišnosti jsou či mohou být, tak toto hledisko není uvedeno v taxativním výčtu § 110 ZPr, a tak nemůže být bráno v potaz. Ostatně ani termín „praxe v oboru“ v ustanovení § 110 ZPr nenajdeme, což nebránilo soudům toto hledisko skrze interpretační praxi posvětit. Z těchto důvodů tedy souhlasím s většinou odborné veřejnosti, že nepřijetí kritéria místa výkonu práce bylo nesprávné.

3.2.2.3. Pojem zaměstnavatele

Zásadním problémem v této kauze ale není ani tak to, že soud nepřipustil místo výkonu práce jako důvod pro odlišení odměny. Takový postoj je sice velmi formalistickým výkladem zákona, nicméně přestože se to nejeví jako praktické a rozumné, je to v souladu se současnou právní úpravou zákoníku práce, jak byla vylíčena,

a tomu příliš vytýkat nelze.¹²⁰ Problémem je spíše dikce ustanovení § 110 odst. 1 ZPr, konkrétně pojmu „*u zaměstnavatele*“ a jeho výklad.¹²¹

Pojem „zaměstnavatele“ lze totiž v tomto ustanovení chápat jako celou entitu – fyzickou či právnickou osobu, vůči které se jiná fyzická osoba zavazuje k výkonu závislé práce. Tedy tak, jak jej v ustanovení § 7 definuje samotný zákoník práce. Toto řešení se na první pohled jeví jako správné, neboť není nijak komplikované a odpovídá zákonné definici. Možná také proto toto řešení zvolil i Nejvyšší soud v předmětném rozhodnutí. Ne vždy však to nejjednodušší řešení bývá to správné. Zde je totiž potřeba se podívat, jak se tento pojem do ustanovení § 110 odst. 1 ZPr dostal a v jakém kontextu na něj lze pohlížet.

Již jednou zde bylo zmíněno, že důvodová zpráva k tomuto ustanovení odkazuje na unijní úpravu, kterou má toto ustanovení provádět, a to směrnici č. 75/117/EHS (dnes nahrazenou směrnicí 2006/54/ES). Podíváme-li se na tuto unijní úpravu ještě jednou, tak zjistíme, že mluví pouze o rovném zacházení, resp. odměňování mezi muži a ženami. Cíl této směrnice tedy vůbec není upravit komplexně právní úpravu odměňování v jednotlivých státech Evropské unie, nýbrž „pouze“ odstranit diskriminaci na základě pohlaví.¹²² Co je ale ještě důležitější – ani v kontextu uvedené směrnice nenajdeme žádný požadavek na to, aby se rovnost odměňování posuzovala v rámci celého zaměstnavatele. Tento požadavek tak zákonodárce vložil do ustanovení § 110 ZPr zcela autonomně, bez opory v právu EU. Zákonodárce tedy sice odkazuje na unijní úpravu a její provedení, nicméně ve skutečnosti vytvořil relativně nesouvisející ustanovení. Je otázkou, zda jde o špatně připravenou důvodovou zprávu¹²³ či nepovedenou transpozici zmiňované směrnice. Důsledek je však stejný a je potřeba dále pátrat po smyslu a účelu dané normy.

Tím je nepochybně vytvořit prostředí, ve kterém jsou zaměstnanci odměňování spravedlivě. Abychom ale mohli mluvit o spravedlnosti, není možné se dívat jen na číselné vyjádření odměny, kterou zaměstnanec obdrží, tedy nominální mzdu. Je potřeba

¹²⁰ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. (eds.) *Proměny odměny*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie, str. 46

¹²¹ MORÁVEK, J. *Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy, 2020, č. 20, str. 705-709

¹²² PICHRT J. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. (eds.) *Proměny odměny*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie, str. 8-10

¹²³ tamtéž, str. 10

se také dívat na to, co si za toto peněžní vyjádření mzdy zaměstnanec může obstarat či pořídit, tedy posuzovat mzdu reálnou. Pokud bychom v rámci jednoho zaměstnavatele na území České republiky srovnali odměny na úroveň odměn pracovníků v nejmenších městech, kteří žijí normální život, zaměstnanci ve velkých městech by zřejmě měli co dělat, aby byli vůbec schopni zaplatit nájemné a zajistit základní životní potřeby. Takový stav zcela zjevně spravedlivý není, přestože vychází ze stejné nominální výše odměny za stejnou práci.¹²⁴

Nabízející se variantou výkladu je tedy interpretovat zde pojem zaměstnavatele nikoli jako celou osobu, nýbrž pouze jako její konkrétní pracoviště, respektive obchodní závod, kde je pracovník zaměstnán. Ostatně tímto způsobem jsou i dnes některá jiná ustanovení zákoníku práce vykládána.¹²⁵ Nyní ale překvapivě soud takový výklad nezvolil. Přesto by se to i zde zdálo jako spravedlivější řešení z vícero důvodů.

První důvod byl uveden výše, a spočívá v reálné rovnosti mezi zaměstnanci. Jde tedy o to, že jen při takovém výkladu může dojít k narovnání reálné mzdy mezi všemi zaměstnanci, nikoliv pouze té nominální, která nemá takovou vypovídající hodnotu o skutečných možnostech zaměstnance.

Druhým důvodem je spravedlnost i mezi zaměstnavateli. V případě posuzování jednotlivých pracovišť namísto celého zaměstnavatele mají všichni zaměstnavatelé, velcí či malí, soukromí či veřejní, stejné podmínky. Při opačném výkladu jsou znevýhodněni ti, kteří si už ze své podstaty či například z finančních důvodů, nemohou dovolit vytvořit více samostatných společností se samostatnou právní osobností, které by zastávali funkci zaměstnavatele pouze pro daný region, čímž se vyloučí možnost přezkumu odměn zaměstnanců v jiných regionech, neboť tam formálně bude jiný zaměstnavatel.¹²⁶ Koneckonců skutečnost, že takto, relativně jednoduše, je možné se vyhnout účinkům takto vykládaného zákonného ustanovení již sama vypovídá o jeho kvalitě, a také o kvalitě zvoleného způsobu interpretace.

¹²⁴ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. (eds.) *Proměny odměny*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie, str. 45-47

¹²⁵ MORÁVEK, J. *Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy, 2020, č. 20, str. 705-709

¹²⁶ PICHRT, J. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. (eds.) *Proměny odměny*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie, str. 10-11

3.2.2.4. Možná řešení

Současná situace se na základě jediného soudního rozhodnutí stala poměrně nebezpečnou nebo přinejmenším nejistou. V České republice je celá řada zaměstnavatelů, kteří do tohoto rozhodnutí rozlišovali odměny i podle místa, kde je práce vykonávána. Nyní tedy všichni jejich zaměstnanci mají podložený nárok na to, aby jejich mzda byla shodná a případná ztráta z minulosti, způsobená nerovným zacházením, jim byla nahrazena.

Řešení této situace se přitom zdá být vlastně poměrně jednoduché, neboť je jen jediné možné. Došla-li judikatura českých soudů k výše předestřenému výkladu § 110 ZPr a uznáme-li, že to na první pohled není šťastné řešení, je jediným možným řešením změna znění tohoto ustanovení, tak aby nečinilo interpretační problémy. Je tedy řada na zákonodárci.¹²⁷ K tomu koneckonců došel i Ústavní soud, před který se kauza „Česká pošta“ dostala. Samotnou ústavní stížnost však odmítl.¹²⁸

Změna § 110 ZPr pak může proběhnout v zásadě dvěma způsoby. Jedním je doplnění tohoto ustanovení o nový diferenciativní faktor, kterým by bylo místo výkonu práce. Dopad této změny by však byl velmi specifický a nepovažuji za dobré jít cestou rozšiřování taxativního výčtu o další a další aspekty, které se v průběhu času ukáží jako legitimní. Umocňuje to kazuistiku právní úpravy, která v moderních právních rádech není zcela žádoucí, neboť nikdy nemůže myslet na všechny možné scénáře, které v poměrech běžného života mohou nastat. Šlo by tak sice o řešení vyhovující, nicméně pouze specificky vázané na tento jeden nastalý problém a z toho důvodu i pouze dočasné.

Druhou cestou, kterou se zákonodárce může vydat, je změna ustanovení v tom smyslu, že namísto posuzování odměny u celého zaměstnavatele jako fyzické či právnické osoby, bude stejná odměna za stejnou práci vztažena pouze na konkrétní pracoviště či závod daného zaměstnavatele. Tato cesta se mi jeví jako rozumnější. Řeší totiž bez dalšího tento nastalý problém, ale kromě toho také nastavuje mantinely pro jakékoliv další posuzování všech diferenciativních faktorů, a navíc tím lépe zohledňuje

¹²⁷ MORÁVEK, J. *Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy, 2020, č. 20, str. 705-709

¹²⁸ Usnesení Ústavního soudu ze dne 31. srpna 2021, sp. zn. I.ÚS 2820/20

individualitu jednotlivých míst a pracovišť, čímž se dostává opět o něco blíže ke spravedlivému uspořádání právních vztahů ve společnosti.

Závěrem je však nutno dodat, že již uplynuly více než 3 roky od vydání předmětného rozhodnutí „Česká pošta“ a 2 roky od odmítnutí ústavní stížnosti Ústavním soudem. Přesto na tuto situaci zákonodárce doposud žádným způsobem nereagoval. Je tedy otázka, zda vůbec je zde politická vůle k nějaké změně. Ta by ovšem, jak se odborná veřejnost shoduje, byla na místě.

4. Spravedlivá odměna s ohledem na druh pracovněprávního vztahu

Doposud byla rozebrána pravidla, která jsou zaměstnavatelé povinni respektovat při sjednávání výše odměny se svými zaměstnanci a to, jakým způsobem tato pravidla odměnu ovlivňují. Ve světle nedávné judikatury a také běžné praxe však vyvstává otázka, zda se tato pravidla uplatní bez rozdílu na všechny skupiny zaměstnanců, respektive napříč těmito skupinami.

4.1. Rozlišení pracovněprávních vztahů

Závislá práce totiž musí být až na výjimky¹²⁹ vždy vykonávána v základním pracovněprávním vztahu.¹³⁰ Ten však není vnitřně jednotný a lze jej rozlišit na pracovní poměr, kterým rozumíme pracovněprávní vztah vzniklý na základě pracovní smlouvy či jmenováním, a na pracovněprávní vztah konaný mimo pracovní poměr, vzniklý na základě některé z takzvaných „dohod“, tedy dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti.¹³¹ I tyto dohody jsou však doktrinálně řazeny mezi takzvané atypické pracovněprávní vztahy, neboť tím preferovaným, a tedy pro pracovní právo typickým, by měl být dle některých vždy pouze pracovní poměr.¹³²

Vedle toho pak ale také známe ještě další druhy atypických pracovněprávních vztahů, z nichž významnou skupinu tvoří pracovněprávní vztahy v oblasti agenturního zaměstnávání,¹³³ které jsou specifické tím, že zaměstnanec vykonává práci na základě dočasného přidělení agenturou práce k výkonu práce k jiné osobě, kterou označujeme jako uživatele. I zde zůstává zachován charakter základního pracovněprávního vztahu, avšak ten neexistuje mezi zaměstnancem a tím, pro koho je práce fakticky vykonávána, nýbrž mezi zaměstnancem a agenturou práce. Ta až následně přiděluje zaměstnance k některému uživateli k dočasnému faktickému výkonu práce.¹³⁴ Z hlediska odměňování

¹²⁹ těmi jsou například vztahy založené na základě zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹³⁰ Viz ustanovení § 3 ZPr.

¹³¹ KOCOUREK, J. DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, str. 1

¹³² TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 5. vydání. Právo pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2023, str. 153

¹³³ PICHRT, J. In: PICHRT, J. a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, str. 7

¹³⁴ tamtéž, str. 11-12

je pak podstatné, že mzdové nároky má zaměstnanec stále vůči agentuře práce, přestože pro ni fakticky práci nekoná.¹³⁵

Toto rozlišení pracovněprávních vztahů jistě není vyčerpávající. Pro naše účely jsou však tyto tři skupiny dostačující. Důvod tohoto (spíše pracovního) rozdělení je zejména ten, že u každé z uvedených skupin nalezneme v právní úpravě mírné odchylky, pokud jde o jejich ochranu či pravidla výkonu práce,¹³⁶ a že právě u těchto skupin lze v současnosti nalézt některé problematické otázky.

Je tedy možné, a v praxi nikoliv vzácné, aby tutéž práci vykonávali u jednoho zaměstnavatele či uživatele tři osoby, přičemž jedna ji bude vykonávat v pracovním poměru, druhá na základě některé z dohod a třetí jakožto přidělený agenturní zaměstnanec. V takovou chvíli je pak namístě se ptát, zda tyto tři osoby mají být odměňování totožně nebo zda existují rozumné důvody pro to, aby jejich odměna byla diferenciována a jaké ty důvody případně jsou.

4.2. Porovnání základních pracovněprávních vztahů

Pokud jde o rozdíly mezi jednotlivými druhy základních pracovněprávních vztahů, lze opět začít u výkladu již mnohokrát zmiňovaného ustanovení § 110 odst. 1 ZPr. To na svém konci zdůrazňuje, že všem zaměstnancům přísluší stejná mzda, plat, nebo odměna z dohody. Tím tedy zcela jednoznačně staví na roveň jak odměnu plynoucí z pracovního poměru, tak odměnu plynoucí z výkonu práce na základě dohody. Z gramatického hlediska tedy lze dovozovat, že pracují-li dva zaměstnanci u jednoho zaměstnavatele a konají-li shodnou práci, jejich odměna by měla být stejná bez ohledu na to, zda ji má jeden obdržet jakožto mzdu či plat a druhý jako odměnu z dohody.¹³⁷

¹³⁵ HŮRKA, P. In: HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S. KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, str. 657

¹³⁶ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 5. vydání. Právo pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2023, str. 153

¹³⁷ KOCOUREK, J. DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, str. 191

Bylo by však odtržené od reality to takto uzavřít a nepozastavit se i nad charakterem těchto jednotlivých pracovněprávních vztahů a hodnotou, jakou pro zaměstnavatele mají.

4.2.1. Argumenty pro odlišné odměňování dohod

Pracovní poměr je považován za ten druh pracovněprávního vztahu, který by měl být pro zaměstnavatele prioritní, respektive který by měl zaměstnavatel při obstarávání zaměstnanců upřednostňovat, jak naznačuje i samotný zákoník práce v ustanovení § 74 odst. 1.¹³⁸ Je tomu zejména proto, že právě pracovní poměr poskytuje zaměstnanci nejvyšší míru ochrany a stability, právě oproti vztahům založeným dohodami. Na druhé straně i pro zaměstnavatele může znamenat vyšší míru stability, zejména jde-li o udržení si takového zaměstnance po delší dobu, anebo má v tomto případě alespoň delší čas na jeho plynulé nahrazení s ohledem na výpovědní dobu.¹³⁹

Práce konaná na základě dohod je pak považována jako spíše doplňkový pracovněprávní vztah. Tedy takový, který poskytuje oběma stranám značnou flexibilitu, spočívající v jednodušším způsobu zrušení pracovněprávního vztahu i bez uvedení důvodu, nebo třeba ve způsobu rozvržení pracovní doby. Jako takový by tedy měl být využíván opravdu spíše doplňkově tam, kde jde o krátkodobý a nahodilý výkon závislé práce, jako jsou přivýdělký při studiu či ve starobním důchodu.¹⁴⁰ Již zde je však namístě uvést, že v praxi toto často nebývá respektováno, také proto, že ustanovení § 74 odst. 1 ZPr je v praxi nevymahatelné, když za jeho nerespektování zákon nestanoví žádnou sankci.¹⁴¹

Již z tohoto stručného porovnání je patrné, že rozdíly mezi jednotlivými druhy existují, a to ve své podstatě zásadní. Bylo by tedy teoreticky možné připustit, že právě ona hodnota stálého zaměstnance v pracovním poměru, který poskytuje zaměstnavateli vyšší stabilitu svého působení je dostatečným důvodem pro vyšší odměnu. Narazíme zde však na nejméně tři zásadní nedostatky tohoto argumentu.

¹³⁸ HŮRKA, P. In: HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání, Plzeň: Aleš Čeněk, 2023, str. 432

¹³⁹ tamtéž, str. 430

¹⁴⁰ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 5. vydání. Právo pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2023, str. 154

¹⁴¹ tamtéž

4.2.2. Argumenty proti odlišnému odměňování dohod

Prvním nedostatkem je skutečnost, že má-li být odměna poskytována pouze dle výše rozebraných komparačních kritérií, jak zákoník práce požaduje, pak tento argument postrádá oporu v platném právu, které žádné hledisko „jistoty“ či „stability“ samozřejmě nezná.¹⁴² K této otázce jakési loajality jako komparačního kritéria se však ještě vrátím v pojednání o agenturních pracovnících, kde toto hledisko Nejvyšší správní soud v jednom ze svých rozhodnutí připustil.

Druhým nedostatkem je pak samotná praxe ve využívání těchto institutů. Není výjimečné, že někteří zaměstnavatelé téměř rezignují na pracovní poměry a většinu pracovněprávních vztahů realizují právě prostřednictvím dohod. Koneckonců taková dohoda o pracovní činnosti umožňuje zaměstnanci konat práci v průměrném rozsahu polovičního úvazku po neomezenou dobu.¹⁴³ Těžko pak hledat objektivní rozdíly u dvou zaměstnanců, z nichž jeden je činný v pracovním poměru a druhý na základě dohody o pracovní činnosti. Jejich odlišné odměňování by bylo na první pohled nespravedlivé jak objektivně, tak subjektivně.

Ona subjektivita vnímání jednotlivých aspektů pracovněprávních vztahů je pak třetím a pro tyto účely posledním argumentem proti odlišnému odměňování. Flexibilita dohod může být pro zaměstnavatele výhodou v momentě, kdy potřebuje rozvázat pracovněprávní vztah, stejně jako nevýhodou v momentě, kdy zaměstnance potřebuje a on se rozhodne dohodu zrušit. Obdobně pro zaměstnavatele, kteří mají spíše sezónní provoz přináší vyšší hodnotu zaměstnanec, který je zaměstnán jen na potřebné období a nestojí tak zaměstnavatele žádné peníze navíc než zaměstnanec v pracovním poměru, kterému musí přidělovat práci a poskytovat mzdu, případně její náhradu i v období mimo sezónu, kdy daný zaměstnanec může být i ztrátový. A takto bychom mohli pokračovat poměrně dlouho.

Domnívám se, že je takřka nemožné paušálně posoudit, který typ pracovněprávního vztahu zaměstnavatelům obecně přináší vyšší hodnotu a vždy dojdeme

¹⁴² Viz ustanovení § 109 odst. 4 a § 110 ZPr.

¹⁴³ Viz ustanovení § 76 odst. 2 a 3 ZPr

k tradičnímu závěru, že je nutné posoudit konkrétní okolnosti daného případu, a tedy vzít v potaz zejména zákonná komparační kritéria zaměstnancem odváděné práce.

Nelze zkrátka nalézt jakákoliv obecně uplatnitelná hlediska, která by tento postup odůvodňovala, a proto ze všech zde uvedených důvodů nelze dojít k jinému závěru, že různé odměňování zaměstnanců vykonávajících stejnou práci jen s odkazem na různý druh pracovněprávního vztahu, na jehož základě je práce vykonávána, by bylo nepřijatelné a v rozporu se zásadami rovného zacházení a spravedlivého odměňování. Jakákoliv odlišnost ve výši odměny musí být odůvodněna rozdílností v některém ze zákonných komparačních kritérií, mezi které se druh pracovněprávního vztahu samozřejmě neřadí logicky už jen proto, že nijak nesouvisí se zaměstnancem vykonávanou prací.¹⁴⁴

4.2.3. Novela zákoníku práce v oblasti dohod a její význam

Uvedený závěr v zásadě potvrzuje i směr, kterým se úprava dohod v zákoníku práce ubírá v souvislosti s nedávnou novelou,¹⁴⁵ účinnou od 1. 10. 2023 (s výjimkou některých ustanovení které nabývají účinnosti později). Touto novelou dochází ke značnému omezení oné zmiňované flexibility a specifčnosti dohod hned v několika ohledech.

Zatímco doposud nebylo u dohod nutné vůbec předem rozvrhovat pracovní dobu (s výjimkou „fiktivního“ rozvržení dle ustanovení § 194 ZPr), nyní již tak zaměstnavatel učinit musí, a to nejpozději 3 dny před začátkem směny či relevantního období, na které se práce rozvrhuje.¹⁴⁶ Zákon zde nicméně připouští odchýlení se od tohoto pravidla, a tedy v případě, že se na tom strany dohodnou, může charakter přidělování práce zůstat zachován v podstatě v nezměněné podobě jako doposud. Posiluje se zde však pozice zaměstnance, který s takovým odchýlením se od zákonné úpravy musí souhlasit.¹⁴⁷

¹⁴⁴ KOCOUREK, J. DOBŘICHOVSKÝ, T. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, str. 233

¹⁴⁵ Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

¹⁴⁶ Viz ustanovení § 74 odst. 2 ZPr

¹⁴⁷ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 5. vydání. Právo pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2023, str. 154

S tím úzce souvisí také to, že nyní se tedy na právní vztahy vzniklé na základě dohod uplatní ustanovení zákoníku práce o pracovní době, dobách odpočinku a od roku 2024 také ustanovení o dovolené. Stejně jako u pracovních poměrů tak i zde bude zaměstnavatel muset dodržovat instituty jako povinné přestávky v práci, doby odpočinku mezi jednotlivými směny a podobně.¹⁴⁸

Významná změna týkající se přímo odměňování pak spočívá v aplikaci ustanovení týkajících se jednotlivých druhů příplatků i na odměny z dohod.¹⁴⁹ Doposud se mohlo stávat, že zaměstnanci v pracovním poměru k jeho sjednané mzdě náležel navíc příslušný příplatek například za práci v noci, zatímco zaměstnanci vykonávající tu samou práci v ten samý čas na základě dohody o provedení práce nikoliv. I zde bychom mohli polemizovat, zda taková úprava sama respektovala obecné zásady rovného zacházení a spravedlivého odměňování. Vždyť v takových případech byla výsledná výše odměny těchto zaměstnanců různá i přesto, že zaměstnavatel své povinnosti splnil a poskytoval oběma stejnou výši základní odměny za stejnou práci.

Naštěstí i zde došlo ke srovnání postavení obou skupin zaměstnanců a osoby pracující na základě dohod nyní již mají stejný nárok na příslušné zákonné příplatky případně náhradní volna za výkon práce o víkendech, ve svátcích, v noci či ve ztíženém pracovním prostředí, jak to upravují ustanovení § 115 až § 118 ZPr.¹⁵⁰

V čem však si však dohody i po novele zachovávají svoji flexibilitu je možnost jejich ukončení. V tomto ohledu, vyjma možnosti zaměstnance v některých specifických případech žádat odůvodnění výpovědi, k žádné výrazné změně nedošlo. Tudiž ten, dle mého názoru, zásadní aspekt jejich charakteru zůstává beze změny.

Je tedy patrné, že touto novelou dochází ke zmírnění nepoměru v podmínkách výkonu práce v pracovním poměru a na základě dohod. Těm, co pracují na základě některé z dohod je tak nově poskytnuta vyšší míra ochrany, která se opět o něco více přibližuje pracovnímu poměru, a to i v otázkách odměňování. Tyto změny tak bezesporu upevňují názor, že účelem dohod je pouze vytvoření právního rámce pro krátkodobou

¹⁴⁸ WEINHOLD LEGAL. *Změna zákoníku práce a související změny*. Legal Alert, 2023, č. 4

¹⁴⁹ Viz ustanovení § 138 ZPr

¹⁵⁰ WEINHOLD LEGAL. *Změna zákoníku práce a související změny*. Legal Alert, 2023, č. 4

nahodilou práci, která však má být vykonávána podle stejných či velmi podobných pravidel jako práce v hlavním poměru, a to opět včetně otázek odměňování.¹⁵¹

4.3. Odměňování agenturních pracovníků

V předcházejícím pojednání jsme uzavřeli, že zaměstnavatel nemůže své zaměstnance odměňovat odlišně pouze s odkazem na druh pracovněprávního vztahu který mezi nimi existuje. Přesto se ještě musíme samostatně zastavit u specifické kategorie agenturních pracovníků.

Důvodem, proč zrovna tato skupina pracovníků stojí za samostatný rozbor, je zejména skutečnost, že zatímco v předchozím případě jsme posuzovali dva zaměstnance, kteří jsou oba v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, tedy k tomu, u koho vykonávají práci, zde je tomu poněkud jinak.

Základní podstata agenturního zaměstnávání již byla řečena. To zásadní lze rozvést tak, že v případě agenturního zaměstnávání zde existuje jakýsi trojúhelníkový vztah mezi agenturním zaměstnancem, agenturou práce a uživatelem, mezi nimiž existují související vzájemné právní vztahy.

Zaměstnanec tak vstupuje do základního pracovněprávního vztahu s agenturou práce, který však nelze založit dohodou o provedení práce.¹⁵² V rámci tohoto pracovněprávního vztahu je již na počátku sjednána možnost dočasného přidělení k jinému zaměstnavateli. Faktickou práci zaměstnanec následně koná pro uživatele, ke kterému je agenturou dočasně přidělen na základě jejího jednostranného pokynu. S tímto uživatelem má pak agentura práce sjednanou zvláštní dohodu o dočasném přidělení, kde jsou smluvně upravené podmínky onoho přidělení.¹⁵³

Celá tato popsaná konstrukce podléhá relativně samostatné a komplexní úpravě v ustanoveních § 307a a násl. ZPr a také zejména v ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) a

¹⁵¹ WEINHOLD LEGAL. *Změna zákoníku práce a související změny*. Legal Alert, 2023, č. 4

¹⁵² Viz ustanovení § 66 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

¹⁵³ PICHRT, J. In: PICHRT, J. a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, str. 75-77

§ 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, neboť jde o specifický druh zprostředkování zaměstnání.¹⁵⁴

Pro naše účely je z nich nejdůležitější ustanovení § 309 odst. 5 ZPr, neboť to mimo jiné stanoví, že „Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance“. Jde tak o specifické vztahování obecné zásady rovného zacházení na případy agenturního zaměstnávání, obdobně jako to činí § 110 ZPr v obecné rovině.¹⁵⁵

Ani zde osobně nejsem zcela přesvědčen o správnosti znění tohoto ustanovení už jen proto, že umožňuje výklad, dle kterého podmínky agenturního zaměstnance mohou být lepší než srovnatelného „kmenového“ zaměstnance,¹⁵⁶ což svým způsobem taktéž není zcela spravedlivé vůči kmenovým zaměstnancům. Nutno ale říci, že takový případ v praxi zcela běžný není, neboť odporuje podnikatelským zájmům agentury práce, která činnost přidělování zaměstnanců k uživatelům koná podnikatelským způsobem za účelem zisku, a tak není potřeba se tím v tuto chvíli zabývat podrobněji.¹⁵⁷

Toto ustanovení se nicméně v poměrně nedávné době dočkalo výkladu u Nejvyššího správního soudu, konkrétně v rozhodnutí sp. zn. 2 Ads 335/2018 ze dne 29. května 2020, které, podobně jako dříve rozebrané rozhodnutí „Česká pošta“, zvedlo vlnu kritických ohlasů řady odborníků.

4.3.1. Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu

Ve zmíněném rozhodnutí Nejvyšší správní soud rozhodoval o kasační stížnosti Státního úřadu inspekce práce, který svým rozhodnutím shledal agenturu práce AMBOSELI, s.r.o. vinnou ze spáchání správního deliktu. Toto rozhodnutí Státního úřadu

¹⁵⁴ PICHRT, J. In: PICHRT, J. a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, str. 11

¹⁵⁵ KOTTNAUER, A. In: KOTTNAUER, A., JOUZA, L., HUŠKOVÁ, P., SLÁDEK, V., ÚLEHLOVÁ, H., VÁCHA, J. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, str. 830

¹⁵⁶ těmi rozumíme zaměstnance, kteří vykonávají práci v základním pracovněprávním vztahu přímo s uživatelem bez účasti agentury, tzn. „běžné“ zaměstnance.

¹⁵⁷ POSPÍŠIL, V. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 262-265

inspekce práce však bylo napadeno a následně zrušeno Krajským soudem v Českých Budějovicích.

Ve zrušeném rozhodnutí Státní úřad inspekce práce shledal, že agentura práce porušila povinnost plynoucí z ustanovení § 309 odst. 5 ZPr. Tohoto porušení se měla dopustit tím, že nezajistila, aby její zaměstnanci – agenturní pracovníci přidělení k jinému uživateli – nebyli odměňováni hůře než kmenoví zaměstnanci uživatele, kteří jsou s nimi srovnatelní. Agentura práce totiž v roce 2010 stanovila agenturním pracovníkům základní odměnu odpovídající odměnám kmenových pracovníků uživatele, následně však již nijak nereflektovala změny odměn kmenových pracovníků v následujících letech, čímž v průběhu času došlo ke vzniku nerovnováhy v jejich vzájemném postavení.¹⁵⁸

Kasační stížnost byla zamítnuta, neboť Nejvyšší správní soud shledal, že Státní úřad inspekce práce opravdu pochybil, když neprovedl důkaz výsledkem svědka, které navrhovala agentura práce, a který dle ní měl přispět k prokázání, že agenturní pracovníci byli odměňováni spravedlivě v souladu s § 309 odst. 5. Co je ale důležitější, v odůvodnění rozhodnutí uvedl, že není vyloučeno, aby agenturní pracovníci byli odměňováni nižší mzdou než kmenoví zaměstnanci na obdobných pracovních pozicích, pokud jsou zde dány rozumné důvody spočívající v rozdílné hodnotě, kterou jednotliví zaměstnanci zaměstnavateli přinášejí.¹⁵⁹ To by samo o sobě nebylo nijak v rozporu s tím, k čemu jsme doposud došli. Ostatně právě hodnota konané práce pro zaměstnavatele a dosahované výsledky zaměstnance jsou tím, dle čeho má být odměna diferencována. V tomto ohledu tedy rozhodnutí nelze nic vytknout.

Problematickým se ale stalo to, že Nejvyšší správní soud jako jeden z možných aspektů, které tuto hodnotu ovlivňují, uvedl loajalitu zaměstnance k zaměstnavateli, respektive jeho „*míru sepjetí s uživatelem*“ či „*senioritu*“.¹⁶⁰

¹⁵⁸ Rozhodnutí Krajského soudu v Českých Budějovicích, sp. zn. 50 A 30/2017 ze dne 24. 9. 2018

¹⁵⁹ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 2 Ads 335/2018 ze dne 29. května 2020, zejména bod 27 a 28

¹⁶⁰ tamtéž

4.3.2. Loajalita jako další diferenční hledisko?

Myšlenka, která za tímto pravděpodobně stála, není dle mého a priori zcestná. Zaměstnanci, kteří pro téhož zaměstnavatele pracují dlouhodobě a je možné se na ně spolehnout jistě přináší určitou přidanou hodnotu a osobně se domnívám, že věrnost zaměstnanců by v obecné rovině mohla a měla být zaměstnancům přičítána k dobru.

Úskalím tohoto hlediska je však, oproti jiným komparačním kritériím, jeho objektivní nezměřitelnost. Krátké působení zaměstnance u zaměstnavatele nevyklučuje, že zaměstnanec k němu je a chce být loajální. Naopak i zaměstnanec, který na tomtéž místě pracuje již dlouhou dobu se vůbec nemusí se zaměstnavatelem ztotožňovat, neboť ho na takové pozici mohou držet jiné důvody. Připuštěním loajality jako jednoho z hledisek by se zaměstnavatelům dal do ruky poměrně silný argument, který bude v případném sporu takřka nevyvratitelný a tím značně paralyzuje možnosti zaměstnanců se bránit nerovnému zacházení.¹⁶¹

Navíc se zdá, že tento výklad jde zcela proti charakteru samotného agenturního zaměstnávání. Bude-li se porovnávat míra sepětí kmenového zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou s agenturním zaměstnancem, jehož přidělení k uživateli je dle právní úpravy zásadně dočasné, velmi obtížně budeme hledat argumenty pro závěr, že jejich míra sepětí se zaměstnavatelem je obdobná.¹⁶² Je ale potřeba se zde zeptat – tuto skutečnost snad zákonodárce při tvorbě ustanovení § 309 odst. 5 ZPr nevěděl? Jde v tomto případě opravdu o mezeru v zákoně vzniklou opomenutím zákonodárce, kterou je potřeba výkladem doplnit?

Dle mého názoru samozřejmě nikoliv. Zákonodárce se rozhodl vytvořit institut, jehož podstatou je pouze dočasný výkon práce na základě zprostředkování agenturou práce s vědomím toho, že jde o atypický druh pracovněprávního vztahu, který je specifický právě vztahem zaměstnance a uživatele a svojí dočasností. S vědomím této specifické povahy přesto, v souladu s požadavky práva Evropské unie,¹⁶³ stanovil, že odměna, stejně jako další pracovní podmínky takových zaměstnanců, nesmí být horší než

¹⁶¹ PICHRT, J. *Některé aktuální otázky a problémy spojené s českou právní úpravou agenturního zaměstnávání*. Právní rozhledy, 2023, č. 13-14, str. 459.

¹⁶² tamtéž

¹⁶³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání

zaměstnanců kmenových. Výklad, který zde soud nabízí, tedy dle mého vyprazdňuje smysl onoho ustanovení a jde přímo proti záměru zákonodárce, neboť míra sepětí agenturních zaměstnanců bude zákonitě vždy nižší, a tudíž to otevírá možnost je prakticky paušálně odměňovat hůře než kmenové zaměstnance. Tedy přesný opak toho, co uvádí a zamýšlí ustanovení § 309 odst. 5 ZPr.¹⁶⁴

Srovnatelnost zaměstnanců je tedy i zde třeba vykládat primárně ve smyslu § 110 ZPr, a posuzovat tedy zejména zda je shodná vykonávaná práce, pracovní podmínky a jaké jsou dosahované výsledky konkrétního zaměstnance, nikoliv zda daný zaměstnanec práci vykonává na základě pracovní smlouvy, nebo na základě dočasného přidělení agenturou práce.

Zde je na místě se také ještě vrátit k výše uvedeným dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr, u kterých jsem již dříve nadnesl otázku loajality. Pokud Nejvyšší správní soud uvádí, že loajalita je jedním z aspektů, které hrají roli v hodnotě, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele přináší a které tedy mohou ovlivnit výši odměny, mohli bychom přeci toto hledisko aplikovat i mimo oblast agenturního zaměstnávání. Nakonec porovnáme-li agenturního zaměstnance se zaměstnancem pracujícím na základě dohody o provedení práce, jež je taktéž limitována svým rozsahem, je při určité míře zobecnění problematiky možno míru jejich sepětí se zaměstnavatelem shledat jako velmi podobnou. To by pak ale znamenalo, že ze stejného důvodu, ze kterého lze, dle Nejvyššího správního soudu, odměňovat hůře agenturního zaměstnance oproti kmenovému, lze také odměňovat hůře zaměstnance pracujícího na základě dohody oproti zaměstnanci v pracovním poměru.

Takový výklad osobně nepovažuji za šťastný. Ani „dohodář“, ani agenturní zaměstnanec by neměli být postihováni za to, jaký druh pracovněprávního vztahu zvolili, pokud jim právo tuto volbu umožňuje a pokud odvádí stejně dobrou práci jako ostatní zaměstnanci.

Znovu však uvádím, že myšlenka nějakou cestou zvýhodňovat ty, kteří se zaměstnavatelem spolupracují „v dobrém i ve zlém“, která zřejmě stála na počátku úvah

¹⁶⁴ PICHRT, J. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. (eds.) *Proměny odměny*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, str. 13-14

Nejvyššího správního soudu sama o sobě špatná není. Jen jsem přesvědčen, že zařazení loajality mezi komparační kritéria skrze extenzivní soudní výklad není tou správnou cestou k jejímu prosazení.

Abych ale nezůstal v závěru kritický, musím přes výše uvedené doplnit, že Nejvyšší správní soud se v dalším, ještě aktuálnějším rozhodnutí sp. zn. 10 Ads 33/2023 ze dne 19. 7. 2023, agenturních pracovníků v tomto ohledu zastal a do jisté míry i usměrnil ono dřívější rozhodnutí, když uvedl, že pro obhájení odlišného odměňování musí existovat „*ekonomicky racionální a obecně pochopitelné důvody, které pramení v rozdílných přínosech obou skupin zaměstnanců*“.¹⁶⁵ Mám tak za to, že scénář, ve kterém nejvyšší soudy paušálně posuzují loajalitu zaměstnanců a akceptují odlišování odměn dle druhů pracovněprávního vztahu, se ve skutečnosti nekoná.

4.4. Vzájemné porovnání jednotlivých pracovněprávních vztahů

Jedná se o poměrně složité téma, ve kterém bychom dozajisté našli ještě více otázek a možných argumentů než ty, které jsem se pokusil rozebrat. Ve svém souhrnu však všechny tyto úvahy směřují vždy ke stejné odpovědi na otázku položenou na počátku této kapitoly. Odpověď zní, že zaměstnavatel není oprávněn diferencovat mzdu svých zaměstnanců pouze na základě toho, v jakém pracovněprávním vztahu pro něj zaměstnanec závislou práci vykonává. Odměny všech skupin zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele by měly být posuzovány výlučně podle komparačních kritérií, stanovených v § 110 ZPr, a případné rozdíly by stejně tak měly být vždy odůvodnitelné právě těmito kritérii.

I pro případ že bychom jako další komparační kritérium připustili soudem vyloženou loajalitu, bylo by třeba ji stejně jako všechna ostatní kritéria posuzovat jednotlivě u všech zaměstnanců, bez ohledu na skupinu, do které patří. Tudiž i napříč těmito skupinami, neboť jsme uvedli, že paušalizace tohoto kritéria na jednotlivé druhy pracovněprávních vztahů je takřka nemožná. Na uvedeném závěru by se tak zásadně nic nezměnilo.

¹⁶⁵ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 10 Ads 33/2023 ze dne 19. 7. 2023

Opačný výklad nenachází oporu v zákoníku práce, zaměstnanci by byl vnímán jako nespravedlivý a ad absurdum by mohl vést k tomu, že zaměstnavatelé by začali nadužívat ony „levnější“ atypické pracovněprávní vztahy, neboť by to pro ně znamenalo nižší mzdové náklady, což je v kontextu ustanovení § 74 odst. 1 ZPr a ochranné funkce pracovního práva zjevně nežádoucí.

Závěr

Problematika spravedlivého odměňování vychází z ústavněprávního zakotvení práva na spravedlivou odměnu v listině základních práv a svobod a úzce souvisí s dalšími zásadami. Vnitřně se rozpadá do několika oblastí, které ve svém souhrnu determinují to, zda je odměna vnímána jako spravedlivá či nikoliv. Jednou z nejdůležitějších z těchto oblastí je otázka rovného zacházení v odměňování, konkretizovaná v zásadě stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty.

Právní úprava této otázky je významně ovlivněna mezinárodními prameny a prameny Evropské unie. Skutečností však je, že velká část této oblasti právní úpravy se zaměřuje na danou otázku z pohledu rozdílů mezi muži a ženami. Česká právní úprava, obsažená v zákoníku práce, je v tomto ohledu přece jen obecnější a aplikuje princip stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty na každého bez rozdílu. V tomto hodnotím směr zákonodárce velmi kladně, stejně jako snahu o nastavení jasných pravidel, dle kterých má být odměna posuzována.

Jak to tak ale někdy bývá, i sebelepší úmysl zákonodárce se při jeho nedokonalém provedení může v praxi v některých ohledech ukázat jako nevhodný, dojde-li k jeho aplikaci na konkrétní případy. Právě tato situace dle mého názoru v České republice aktuálně existuje v oblasti odměňování, kdy některá zásadní rozhodnutí nejvyšších soudů ČR jsou podrobována velmi silné kritice ze strany odborné veřejnosti.

Je tomu tak zejména proto, že na jedné straně Nejvyšší soud k této otázce zastává velmi restriktivní názor, že při posuzování srovnatelnosti má mít přednost nominální výše odměny před odměnou reálnou a tudíž regionalita, respektive odlišné sociálně-ekonomické poměry v různých místech výkonu práce při posuzování odměny nemohou být brány v potaz, zatímco na straně druhé Nejvyšší správní soud naopak dochází k velmi extenzivnímu výkladu, že výše odměny může být posuzována i dle tak vágního aspektu, jako je loajalita, přestože nic takového zákon taktéž nepředpokládá. Zde nutno kriticky přisvědčit, že jde o stav, který do právních vztahů rozhodně nepřináší jistotu.

De lege ferenda tak lze navrhnout novelizaci zákoníku práce tak, aby pojem „zaměstnavatel“ v ustanovení § 110 ZPr byl nahrazen například pojmem „pracoviště“, či

jinou obdobnou formulací, tak aby rovné odměňování nemuselo být striktně posuzováno v rámci celého zaměstnavatele jakožto subjektu, jak je tomu dnes, nýbrž pouze v rámci konkrétního pracoviště. Tím by se dle mého názoru vyřešila otázka vlivu různých sociálně-ekonomických podmínek v jednotlivých regionech. Nutno uznat, že evropská právní úprava v tomto ohledu tenduje naopak k širšímu vymezení zaměstnavatelů, ve smyslu celých „podniků“ jakožto ekonomicky funkčních celků. Šlo by tedy na první pohled o krok proti tomuto trendu, nicméně v kontextu této problematiky dle mého názoru legitimní a zcela v souladu s evropskou právní úpravou. Připustit lze samozřejmě i jiný způsob úpravy, domnívám se však, že pouhé přidání regionality mezi komparační kritéria by bylo spíše nešťastným řešením, které by založilo směr k velmi kauzální povaze předmětného ustanovení, což je z hlediska metody právní úpravy nežádoucí.

Uzavřeli jsme také, že výše dohody by neměla být ovlivňována pouze tím, v jaké pracovněprávním vztahu se zaměstnanec nachází a že k uplatňování hlediska loajality pro paušální odlišení výše odměn mezi jednotlivými druhy zaměstnanců by spíše nemělo docházet, chceme-li o odměňování mluvit jako o spravedlivém. V souvislosti s tímto tématem jsme rozebrali velmi aktuální změnu, a to novelu zákoníku práce právě v oblasti dohod a zejména její dopad na odměňování.

S otázkou rovného odměňování je velmi úzce spojena otázka transparentnosti odměn, neboť právě nevědomost o poměrech odměn jiných spolupracovníků je jednou z hlavních překážek obrany před nerovným odměňováním. Proto byla také rozebrána nová významná směrnice o transparentnosti, její klady i zápory a možné dopady do praxe a nastínili jsme některé otázky, které tato směrnice vyvolává. Na závěry o jejím reálném dopadu a uplatnění v praxi je však v tuto chvíli ještě brzy.

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

1. BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír., a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0
2. HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: C.H. Beck, 2019, Beckova edice právní instituty. 144 s. ISBN 978-80-7400-740-8.
3. HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9.
4. HORECKÝ, Jan. *Dispoziční pravomoc zaměstnavatele*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 128 s. ISBN 978-80-7598-255-1.
5. HUSSEINI, Faisal, BARTOŇ, Michal, KOKEŠ, Marian, KOPA, Martin a kol. *Listina základních práv a svobod*. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2021, 1451 s. ISBN 978-80-7400-812-2.
6. HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 5. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023. 586 s. ISBN 978-80-7380-933-1.
7. HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša, DOLEŽÍLEK, Jiří, ROUČKOVÁ, Dana, VYSOKAJOVÁ, Margerita, DOUDOVÁ, Soňa, KOŠNAR, Michael, HORNA, Vladimír, *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 848 s. ISBN 978-80-7598-910-9
8. KLÍMA, Karel a kol. *Komentář k Ústavě a Listině*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 1441 s. ISBN 978-80-7380-140-3
9. KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, 329 s. ISBN 978-80-7400-616-6.
10. KOTTNAUER, Antonín, JOUZA, Ladislav, HUŠKOVÁ, Petra, SLÁDEK, Václav, ÚLEHLOVÁ, Helena, VÁCHA, Jan, *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, 978 s. ISBN 978-80-7502-474-9
11. PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, 395 s. ISBN 978-80-7400-481-0.
12. PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, 1232 s. ISBN 978-80-7676-388-3
13. PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2021, Academia iuris, 789 s. ISBN 978-80-7400-853-5.

14. PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub. (eds.) *Proměny odměny*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 112 s. ISBN 978-80-7676-019-6.
15. POSPÍŠIL, Vojtěch. Agenturní zacházení pohledem práva na rovné zacházení. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5
16. ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6
17. ŠUBRT, Bořivoj. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. 575 s. ISBN 978-80-7554-138-3.
18. TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, David PETRLÍK, et al. *Právo Evropské unie*. 3. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2021. Student (Leges). ISBN 978-80-7502-491-6.
19. TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 5. vydání. Právo pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2023, 200 s. ISBN 978-80-271-3981-1.
20. VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 1210 s. ISBN 978-80-7400-889-4.
21. WAGNEROVÁ Eliška, ŠIMÍČEK, Vojtěch., LANGÁŠEK, Tomáš., POSPÍŠIL, Ivo. a kol. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. 2. doplněné a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023, 1076 s. ISBN 978-80-7676-747-8
22. WINTEROVÁ, Alena, MACKOVÁ, Alena a kol. *Civilní právo procesní. Díl první řízení nalézací*. 9. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2018, ISBN 978-80-7502-298-1.

2. Seznam odborných článků

1. HOMFRAY, Šárka. *Za stejnou práci stejný výdělek – Jak na to z hlediska zaměstnanců a zaměstnankyň a jejich zástupců*. In: rovnaodmena.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022, [cit. 2023-11-07]. ISBN 97880-7421-233-8. Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2022/06/3_Za-stejnou-praci-stejny-vydelek_zamestnanci_168x240_nahled-jednostrany.pdf
2. MIŠŮR, Peter. *Nová unijní úprava posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty*. Ius Focus [právní informační systém]. 2023, [cit. 2023-11-07]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>

3. MORÁVEK, Jakub. *Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy [právní informační systém]. 2020, č. 20 [cit. 2023-8-15]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>.
4. MELZER, Filip. *Dispozitivní a kogentní normy v novém občanském zákoníku*. Právní rozhledy [právní informační systém]. 2013, roč. 21, č. 7 [cit. 2023-8-15]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>.
5. ŠTEFKO, Martin. *Mzdová (ne)svoloba zaměstnavatele v judikatuře českých soudů*. Právní rozhledy [právní informační systém]. 2022, č. 17 [cit. 2023-8-15]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>.
6. WEINHOLD LEGAL. *Změna zákoníku práce a související změny*. Legal Alert [právní informační systém]. 2023, č. 4 [cit. 2023-11-12]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>.
7. PICHRT, Jan. *Některé aktuální otázky a problémy spojené s českou právní úpravou agenturního zaměstnávání*. Právní rozhledy [právní informační systém]. 2023, č. 13-14. [cit. 2023-11-15]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>.

3. Seznam použitých internetových zdrojů

1. Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026. Vláda České republiky. [online]. [cit. 2023-11-07]. Dostupné z https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Akcni-plan_2023-2026_jednostrany_nove-rozvrzeni_2.pdf
2. Conventions and Recommendations: Fundamental Conventions. International Labour Organization [online]. Ženeva: International Labour Organization (ILO), © 1996 [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>
3. Mzdy ve zdravotnictví – 2012-2022 In: czso.cz [online] 2022-10-26. Praha: Český statistický úřad, 2022. [cit. 2023-07-23] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/mzdy-ve-zdravotnictvi-20122021>
4. Dopravní nehody v ČR. In: nehody.cdv.cz [online]. Centrum dopravního výzkumu, v. v. i., 2023. [cit. 2023-07-25] Dostupné z: <https://nehody.cdv.cz/>
5. Statistika nehodovosti. In: www.policie.cz [online]. Praha: Policie ČR, 2023. [cit. 2023-07-25] Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/statistika-nehodovosti-900835.aspx>
6. Nová evropská legislativa pomůže snižovat neoprávněné rozdíly v odměňování žen a mužů. In: mpsv.cz [online] 2022-4-25. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023. [cit. 2023-11-13] Dostupné z <https://www.mpsv.cz/-/nova-evropska-legislativa-pomuze-snizovat-neopravnene-rozdily-v-odmenovani-zen-a-muzu>

4. Seznam použitých právních předpisů a mezinárodních smluv

1. Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
2. Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.
3. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
4. Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
5. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.
6. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
7. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
8. Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.
9. Listina základních práv Evropské unie
10. Smlouva o Evropské unii
11. Smlouva o fungování Evropské unie
12. Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.
13. Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
14. Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ
15. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)
16. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.
17. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování
18. Charta Organizace spojených národů
19. Všeobecná deklarace lidských práv

20. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
21. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
22. Evropská sociální charta
23. Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty
24. Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání)

5. Seznam použité judikatury

1. Nález Ústavního soudu Pl. ÚS 6/96 ze dne 5. 11. 1996.
2. Rozhodnutí Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 2863/2015 ze dne 26. 5. 2016
3. Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 436/2016 ze dne 20. 12. 2016.
4. Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3976/2013
5. Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. 10. 1989 ve věci 109/88 (Danfoss).
6. Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. 10. 2006 ve věci C-17/05 (Cadman)
7. Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3955/2018 ze dne 20. července 2020
8. Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 627/2021 ze dne 18. 1. 2022
9. Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 2 Ads 335/2018 ze dne 29. května 2020
10. Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 10 Ads 33/2023 ze dne 19. 7. 2023
11. Usnesení Ústavního soudu ze dne 31. srpna 2021, sp. zn. I.ÚS 2820/20
12. Rozhodnutí Krajského soudu v Českých Budějovicích, sp. zn. 50 A 30/2017 ze dne 24. 9. 2018
13. Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. června 2021, ve věci C-624/19, K. a další v. Tesco Stores Ltd.
14. Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 17. října 1989, ve věci 109/88, Handels – og Kontorfunktionaerernes Forbund I Danmark v. Danks Arbejdsgiverforening (Danfoss).
15. Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. října 2006, ve věci C-17/05, B. F. Cadman v. Health & Safety Executive. (Cadman)

Spravedlivé odměňování v pracovněprávních vztazích

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá problematikou spravedlivého odměňování v pracovněprávních vztazích. Zaměřuje se přitom zejména na otázku rovného odměňování, neboť jde o oblast, která v současnosti vystupuje do popředí jak z hlediska nové zákonodárné aktivity České republiky i Evropské unie, tak z hlediska některých judikатурních závěrů, ke kterým došly soudy ČR. Cílem práce je komplexní zhodnocení aktuálního stavu v teorii i praxi a nastínění možných řešení aktuálních problematických otázek.

Práce je tvořena čtyřmi kapitolami, z nichž první z nich se věnuje tématu v té nejobecnější rovině, tedy z pohledu spravedlivého odměňování jakožto obecné zásady. Rozebírá její význam a obsah, a také její vztah s jinými právními principy jako jsou princip rovnosti a zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Druhá kapitola komplexně mapuje právní úpravu spravedlivého odměňování od relevantních mezinárodních úmluv až po konkrétní vnitrostátní úpravu, přičemž podrobněji se zabývá aktuálními otázkami v legislativě, zejména v souvislosti s novou směrnicí Evropské unie o transparentnosti v odměňování.

Třetí a čtvrtá kapitola se již zabývají jedním z hlavních aspektů spravedlivého odměňování, na který je práce zaměřena, a kterým je otázka stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Nejprve se práce pokouší o podrobné teoretické vymezení a popsání tohoto pravidla a následně jeho aplikaci v praktických příkladech soudní praxe. V této souvislosti pak klade značný důraz na pojednání o aktuální otázce zohledňování odlišných sociálně-ekonomických podmínek v různých regionech České republiky při stanovování výše odměny. Následně práce porovnává některé nejběžnější druhy individuálních pracovněprávních vztahů a posuzuje, zda druh pracovněprávního vztahu může hrát legitimní roli při stanovení výše odměny.

Klíčová slova:

spravedlivé odměňování, stejná odměna za stejnou práci a práci stejné hodnoty, regionalita, loajalita

Fair remuneration in labour relations

Abstract

This diploma thesis deals with the issue of fair remuneration in labour relations. It focuses in particular on the issue of equal remuneration, as this is an area that is currently coming to the fore both in terms of new legislative activity in the Czech Republic and the European Union, and in terms of some of the jurisprudential conclusions reached by the courts of the Czech Republic. The aim of the thesis is a comprehensive assessment of the current state of the matter in theory and practice and an outline of possible solutions to current problematic issues.

The thesis consists of four chapters, the first of which deals with the topic in the most general terms, i.e. from the perspective of fair remuneration as a general principle. It analyses its meaning and content, and its relationship with other legal principles such as the principle of equality and the principle of equal treatment and non-discrimination.

The second chapter provides a comprehensive overview of the legal framework for fair remuneration, from the relevant international conventions to specific national legislation, and looks in more detail at current issues in the legislation, particularly in relation to the new EU directive on transparency in pay.

The third and fourth chapters address one of the main aspects of fair remuneration that the thesis focuses on, which is the issue of equal pay for equal work or work of equal value. The thesis first attempts to define and describe this rule in detail theoretically and then to apply it in practical examples of case law. In this context, it then places considerable emphasis on the current issue of taking into account different socio-economic conditions in different regions of the Czech Republic when determining the amount of remuneration. Subsequently, the thesis compares some of the most common types of individual employment relationships and assesses whether the type of employment relationship can play a legitimate role in determining the amount of remuneration.

Keywords:

fair remuneration, equal remuneration for equal work and work of equal value, regionality, loyalty