



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Za stejnou práci stejný výdělek

2

Jak na to z pohledu zaměstnavatele

Kolektiv autorek a autorů 22 % K ROVNOSTI

Mgr. Bc. Lucie Obrovská, Ph.D.

JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Mgr. et Mgr. Kateřina Hodická

Projekt 22 % K ROVNOSTI

Ministerstva práce a sociálních věcí



ROVNÁ ODMĚNA
PROJEKT 22 % K ROVNOSTI

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

Jazyková korektura: Mgr. et MgA. Alena Orten

Návrh obálky, grafické zpracování a sazba: Kateřina Jelínková

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

OBSAH

Úvod	5
1. Rovné odměňování v otázkách a odpovědích	6
OBLAST 1 - VYMEZENÍ ZÁKAZU DISKRIMINACE.....	7
OBLAST 2 - JAK NA ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ	9
ČÁST 3 - JAK ZJISTIT ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ	16
ČÁST 4 - NEROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ PŘED INSPEKČÍ PRÁCE A SOUDEM	18
2. Rovné odměňování interně – jak nastavit procesy?	20
3. Transparentnost.....	23
4. Jak na provedení auditu výdělků	26
Krok 1: Promyslet rozsah auditu.....	27
Krok 2: Zjistit, kde muži a ženy vykonávají stejnou práci či práci stejné hodnoty	30
Krok 3: Shromáždit data o výdělcích (mzdách či platech).....	32
Krok 4: Stanovit příčiny rozdílů v odměňování.....	33
Krok 5: Vytvořit akční plán.....	35
5. Případy veřejného ochránce práv související s nerovným odměňováním	37
Slovník pojmů	40

Úvod

Jednou z klíčových zásad pracovního práva je princip rovného odměňování, který je v zákoníku práce blíže vyjádřen požadavkem, že za stejnou práci a za práci stejné hodnoty by měly zaměstnankyně a zaměstnanci pobírat stejný výdělek.

Tato na první pohled jednoduchá zásada však může přinášet různé komplikace a složité otázky. V praxi se stále často setkáme s představou, že stanovení výše výdělku je (přínejmenším v mzdové sféře) věcí zaměstnavatele nebo že zde platí ekonomické zákony o střetávání nabídky a poptávky. Mnoho jiných zaměstnavatelů ví, že pro ně povinnost rovného odměňování platí, ale nejsou si jisti, jak by měli v konkrétních situacích postupovat, a to tím spíše, že definice stejné práce a práce stejné hodnoty obsahuje řadu neurčitých právních pojmů, jejichž obsah nemusí být vždy jasný.

Cílem této publikace je poskytnout praktický výklad, který se zaměří právě na odstranění těchto nejasností. I z toho důvodu významnou část publikace koncipujeme právě jako přehled otázek a odpovědí. Čtenáři a čtenářky v nich naleznou základní přehled příslušné právní úpravy, včetně výkladu některých problematických situací. V dalších kapitolách se zabýváme problematikou odpovědnosti zaměstnavatele a možných právních následků při nedodržení zásady rovného odměňování, problematikou transparentnosti, auditů výdělků a v neposlední řadě i konkrétními kauzami, v nichž se rovným odměňováním zabýval veřejný ochránce práv.

V případě, že chcete vědět o problematice rovného odměňování více, odkazujeme na publikaci *„Za stejnou práci stejný výdělek – jak na to?“*, která představuje úvod do této problematiky, a na publikaci *„Za stejnou práci stejný výdělek – jak na to z pohledu zaměstnanců a zaměstnankyň a jejich zástupců?“*, v níž na rovné odměňování nahlížíme ze strany zaměstnaných a odborových organizací.

1. Rovné odměňování v otázkách a odpovědích

Každý zaměstnavatel si je vědom své povinnosti nediskriminovat. Co to však v praxi znamená? Jaký systém odměňování je nediskriminační? To jsou často složité otázky.

Povinnost nediskriminovat při odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň, jakož i zásada jejich spravedlivého odměňování, patří k základním zásadám pracovního práva, jak uvádí § 1a odst. 1 písm. c) a e) zákoníku práce. Na tuto povinnost pamatuje zákoník práce také v § 16. Stanoví jednak, že zaměstnavatel má aktivní povinnost zajišťovat rovné podmínky pro své zaměstnance a zaměstnankyně, jednak také zakazuje diskriminovat. Zaměstnavatelé by si měli být vědomi, že nesmějí se zaměstnanými nakládat neodůvodněně rozdílně. Nesmí je znevýhodnit (mimo jiné při odměňování) například pro jejich politické nebo náboženské přesvědčení, kvůli jejich rodinným okolnostem, kvůli státní příslušnosti. Zaměstnance ani zaměstnankyně nelze znevýhodnit ani kvůli jakýmkoli osobním antipatiím. Podobně není možné jiného jeho kolegu lépe ohodnotit proto, že je osobním přítelem nadřízeného pracovníka rozhodujícího o výši ohodnocení.

Pokud by se takového jednání zaměstnavatel dopustil, nebo pokud by proti němu nezasáhl, porušil by svou povinnost zajistit rovné podmínky všem zaměstnaným. Takové jednání nebo nečinnost je přitom možné pokutovat částkami až do 1 000 000 Kč, jak uvádí § 11 odst. 1 a 2 a § 24 odst. 1 a 2 zákona o inspekci práce. Je proto důležité dobře promyslet systém hodnocení a důsledně jej dodržovat, aby bylo možné předejít případným sporům. Pokud se chce zaměstnanec či zaměstnankyně bránit, měli by využít vnitřních mechanismů (například firemního ombudsmana/ombudsmanku atd.). Jestliže takové možnosti neexistují nebo v daném případě nepomohly, zaměstnanec či zaměstnankyně může zvolit buď podání na inspekci práce, nebo se obrátit na soud. Při kontrole inspekcí zaměstnavateli hrozí pokuta nebo jiná forma sankce, v případě soudního sporu pak může být pravomocně rozhodnuto o povinnosti zaměstnavatele doplatit rozdíl v odměně; v obou případech však je nutné počítat s jistou délkou řízení i určitou mírou nejistoty. Vždy je tak dobré zvážit mimosoudní cestu při řešení takového sporu, zvláště pokud nejsou k dispozici důkazní prostředky.

Jak popisují české zákony diskriminaci v odměňování? Kde končí férové rozdělování mzdových prostředků a co už je diskriminační? **V této kapitole uvádíme nejčastěji kladené otázky a nabízíme na ně odpovědi.**

OBLAST 1 - VYMEZENÍ ZÁKAZU DISKRIMINACE

1. Proč diskriminaci zakazuje zákoník práce, a ještě nadto antidiskriminační zákon? Jaký je mezi nimi vztah?

Diskriminaci v pracovněprávních vztazích skutečně zakazuje jak zákoník práce, tak antidiskriminační zákon. Jejich účel je jiný. Jednotlivé povinnosti uvedené v zákoníku práce se sice týkají vztahu zaměstnavatele a zaměstnance či zaměstnankyně, jejich dodržování kontrolují oblastní inspektoráty práce (www.suip.cz). Inspektorát ale sleduje veřejný zájem, nemůže vymáhat individuální nároky zaměstnanců a zaměstnankyň. Antidiskriminační zákon zakládá pro případ diskriminace zvláštní nároky, které může využít konkrétní zaměstnanec či zaměstnankyně k podání žaloby u civilního soudu. U něj lze požadovat odstranění diskriminačního stavu, náhradu škody, ale také satisfakci v případě ponižujícího jednání ze strany zaměstnavatele, a to i v podobě peněžité náhrady.

2. Jak spolu souvisí zákaz diskriminace a rovné pracovní či mzdové podmínky?

Zákaz diskriminace a povinnost zajistit rovné/stejně podmínky představují dvě strany stejné mince. Pokud zaměstnavatel zajistí rovné podmínky všem zaměstnancům a zaměstnankyním, znamená to, že nediskriminuje. Zajištění rovných podmínek ale v důsledku představuje širší povinnost, protože v sobě obsahuje povinnost aktivně zajišťovat rovnost. Nejde tedy jen o zákaz diskriminace na základě důvodů jako pohlaví, rasa, věk, ale o obecněji koncipovaný zákaz zohledňovat v odměňování kritéria, která s výkonem práce nesouvisí (např. očekávání kandidáta). Zajištění rovných mzdových podmínek tak například vyžaduje, aby zaměstnavatel pravidelně analýzou zjišťoval, zda je jeho systém hodnocení férový. Pokud zaměstnavatel, dejme tomu, zjistí, že jeho dlouholetí zaměstnanci či zaměstnankyně dostávají nižší mzdy, než jakými se snaží zaujmout nové uchazeče, je jeho povinností zjednat nápravu.

3. Zákaz diskriminace platí pro soukromé firmy, nebo i ve státním sektoru?

Zákaz nerovného odměňování, a jakékoliv jiné diskriminace, platí vůči všem zaměstnancům a zaměstnankyním. Nelze tedy znevýhodňovat zaměstnance či zaměstnankyně ve veřejném sektoru (pracující ve státní službě, ale i standardní zaměstnané mimo státní službu), ani zaměstnance či zaměstnankyně ve firmách. Přestože pro pracovní nebo

služební poměr různých skupin zaměstnaných platí různé předpisy, společným pojítkem je právě zákaz nedůvodného rozlišování, mimo jiné v oblasti odměňování.

Pokud zaměstnaní pracují v pracovním poměru, může mj. vyměření jejich výdělku posuzovat inspekce práce (individuální nápravu lze žádat u soudu). Problematiku diskriminace ve služebních poměrech přibližujeme v publikaci pro zaměstnané a odborové organizace nazvané: „*Za stejnou práci stejný výdělek – jak na to z hlediska zaměstnanců a zaměstnankyň a jejich zástupců?*”

4. Souvisí spolu zákaz diskriminace a nenárokové složky? Pokud jde o mimořádné odměny, mělo by být přece jejich přiznání na zaměstnavateli.

Ano, souvisí. Zákaz diskriminace se vztahuje na veškeré plnění peněžité i nepeněžité povahy. Povinnost rovně nakládat se zaměstnanci a zaměstnankyněmi se tak týká i umožnění používání služebního auta nebo služebního mobilu pro osobní účely, poskytování slev na kulturu nebo sport atd. V žádném z těchto ohledů, ani v žádné nárokové či nenárokové složce nesmí zaměstnavatel diskriminovat. Zákaz diskriminace platí také například pro vyplácení prémie, příspěvku z FKSP nebo při přiznání příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění,¹ jak opakovaně zdůraznil veřejný ochránce práv.

Zvláště u mimořádných odměn se může zdát, že by mělo být jejich přiznání výhradně na vůli zaměstnavatele. Tomu tak skutečně je, ale musí je přiznávat nediskriminačně a jejich přiznání nesmí být nahodilé, bezdůvodné, motivované například jen osobními sympatiemi („podřízená se mnou šla na rande, tak jí dám mimořádnou odměnu”). Proto nelze některému zaměstnanci mimořádné odměny přiznat, a jinému nikoliv, aniž by pro to existoval rozumný důvod. Navíc zaměstnanci a zaměstnankyně by měli být o důvodech přiznávání nenárokových složek výdělku srozumitelně informováni.

5. Je pravda, že nesmím od zaměstnaných vyžadovat osobní údaje? Jak to souvisí s diskriminací?

Jak **před** uzavřením pracovního poměru, tak **v rámci** uzavřeného pracovního vztahu může zaměstnavatel vyžadovat výhradně ty informace, které souvisejí s povahou vykonávané

¹ závěry jsou dostupné zde: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2186>, <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2792>, <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5878>

(poptávané) práce. Tedy pokud je pro práci potřebné zjistit ovládnání některého jazyka, zaměstnavatel může takovou informaci chtít zjistit, a případně prokázat, i během pohovoru, i po uzavření pracovního poměru. Naopak typicky informaci o těhotenství uchazečky či o tom, kdy je plánuje, zaměstnavatel nemá zjišťovat. Informace o těhotenství zaměstnavateli náleží výhradně tehdy, pokud práce ženy obnáší některé v těhotenství zakázané činnosti. Pro všechny ostatní informace platí, že zaměstnavatel je zjišťovat nesmí. Typicky jde o osobní informace týkající se osobního života, víry, stranické příslušnosti atd. Pokud je zaměstnanec či zaměstnankyně takto dotázán/a, může otázku odmítnout. Pokud byste tyto informace vyžadovali a na základě nich odměňovali, opět by mohlo jít o diskriminaci.

OBLAST 2 – JAK NA ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ

6. Čemu se vyvarovat, když se nechci dopustit diskriminace?

Aktivní přístup k zajištění rovného odměňování obnáší pozornost zaměstnavatele věnovanou vytvoření a dodržování spravedlivého systému odměňování, díky němuž lze předejít diskriminačním sporům. Oproti tomu kontrola zákazu diskriminace probíhá spíše v rámci prověřování individuálních případů, ex post.

Pokud se nad systémem hodnocení práce chceme zamyslet skutečně poctivě, měli bychom brát v úvahu i to, že kritéria hodnocení nemají být stereotypní. Jsou totiž pracovní místa, v nichž dominují muži, a pracovní místa, v nichž dominují ženy. Bohužel dochází k tomu, že v takové situaci i přes srovnatelnou hodnotu vykonávané práce bývají mužské pozice hodnoceny lépe. Pokud se však využívají systémy hodnocení a klasifikace práce, které jsou genderově neutrální, jsou účinné při vytváření transparentního systému odměňování a slouží k zajištění vyloučení přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví. Tyto systémy zjišťují nepřímou diskriminaci v odměňování v souvislosti s podhodnocováním pracovních míst, která obvykle zastávají ženy. Dosahují toho prostřednictvím měření a srovnávání pracovních míst, jejichž obsah je odlišný, ale má stejnou hodnotu, a podporují tak zásadu rovnocenné práce.

Skutečně spravedlivý systém odměňování zohledňuje výhradně kompetence, výkon, výsledky a úsilí daného pracovníka či pracovnice, jakož i podmínky, v nichž pracuje, a povahu práce. Pokud jsou při odměňování zohledněny jakékoli jiné důvody, půjde o diskriminační postup, případně nezajištění rovných podmínek podle § 16 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce. Jak bylo uvedeno výše, je pak možné zaměstnavatele pokutovat vysokými částkami, pokud diskriminační praxi odhalí inspekce práce.

Pro příklad uveďme, co nesmí hrát při rozhodování o odměňování roli:

- podřízená zaměstnankyně udržuje milostný poměr s nadřízeným, který ve firmě rozhoduje o mimořádných odměnách
- zaměstnanec má z pohledu vedení firmy velmi levicové názory, jimiž se navíc netají ani v pracovní době
- zaměstnankyně samoživitelka má požadavky na úpravu pracovní doby, proto je jí odejmuta mimořádná odměna, připisovaná jinak běžně všem zaměstnaným

7. Znamená zákaz diskriminace to, že musím platit opravdu všem ve srovnatelných pozicích stejně?

Zákoník práce stanoví zaměstnavatelům povinnost odměňovat na stejné úrovni zaměstnance a zaměstnankyně vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Které práce jsou stejné hodnoty, je podle § 110 zákoníku práce třeba určovat podle **povahy práce** (jak moc je odpovědná? zahrnuje složité, namáhavé, časově náročné úkoly?), **výkonu** (jak moc se snaží?, jak je výkonný/výkonná?) a dle toho, zda se práce vykonává ve složitých **podmínkách** (ve výškách, nebezpečných provozech apod.).

Podle těchto všech kritérií se určuje, zda je třeba pozice ohodnotit stejně. Nelze ale říct, že by existovala povinnost odměňovat všechny zaměstnance a zaměstnankyně na podobné pozici stejně. Pokud je pozice pouze podobná, avšak ve výsledku není prací stejné hodnoty, neplatí pro ni zásada stejného odměňování. Může se třeba stát, že firma lépe odmění výkonného pracovníka či pracovníci se speciálním know-how, jejich práce má totiž vyšší hodnotu než práce ostatních kolegů a kolegyně.

Obecně není diskriminací, pokud si zaměstnavatel pro jednotlivé pozice stanoví rozmezí, v němž budou odměňovány, přičemž konkrétní výše mzdy se stanoví na základě individuálního posouzení profilu zaměstnance či zaměstnankyně a hodnoty, kterou tento profil zaměstnavateli přináší. Rovněž tak nelze zaměstnavateli vytýkat, jestliže mzdy zaměstnaných např. každoročně reviduje, aby zohlednil jejich výkonnost a rozvoj, kterého dosáhli. Rozhodnutí zaměstnavatele by však mělo spočívat na konkrétních zjištěních, o daném zaměstnanci či zaměstnankyni, pomocí kterých si zaměstnavatel toto rozhodnutí dokáže obhájit.

8. Co tedy mohu zohlednit při rozhodování o výši výdělku?

Zákon umožňuje zohlednění kritérií, která je možno rozdělit do dvou skupin: kritéria týkající se výlučně výkonu práce (např. její složitost), u nichž na zaměstnané osobě vůbec nezáleží, a kritéria, která souvisejí se zaměstnanou osobou (např. výkonnost). Z toho vyplývá, že i odměna zaměstnance či zaměstnankyně bude zohledňovat obě tato kritéria. Mezi odměnami zaměstnaných na stejné pracovní pozici by tedy měly být jen takové rozdíly, jaké jde objektivně odůvodnit rozdíly v jejich profilech, schopnostech a zkušenostech.

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

- vzdělání,
- praktické znalosti a dovednosti potřebné pro výkon práce,
- složitost předmětu práce a pracovní činnosti,
- organizační a řídicí náročnost práce,
- míra odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost,
- fyzická, smyslová a duševní zátěž a působení negativních vlivů práce.

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

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

Pracovní výkonnost se posuzuje podle následujících kritérií:

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

Výsledky práce se posuzují podle svého množství a kvality.

Kritérium výkonu a výsledků práce může být v praxi ošidné, neboť vede k určité míře netransparentnosti. I proto někteří zaměstnavatelé postupují spíše tak, že zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří vykonávají stejnou práci přiznávají stejně vysokou základní mzdu a výkon a výsledky práce odměňují jinak (prostřednictvím variabilních složek

mzdy, výkonnostních bonusů apod.). Takový postup je transparentnější, zákon jej však nevyžaduje.

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

Jinak je tomu u seniority zaměstnance či zaměstnankyně, která může být vyjádřena jejich předchozími pracovními zkušenostmi, délkou praxe, nabytým vzděláním, ale i dobrým jménem na pracovním trhu, existující zákaznickou základnou apod. Bude-li tato seniorita mít dopad na kvalitu práce nebo na ekonomický potenciál spolupráce, může na základě toho být odpovídajícím a přiměřeným způsobem mzda navýšena.

9. Co naopak zohlednit nesmím?

Zaměstnavatel při stanovení výdělku nesmí zohlednit faktory, jež nesouvisí s výkonem práce. Například subjektivní dojem nebo sympatie či antipatie vůči danému zaměstnanci či zaměstnankyni by o jeho výdělku rozhodovat neměly. Případné snížení platu či mzdy jako reakce na to, že zaměstnanec či zaměstnankyně podali stížnost na vedení firmy, je také zakázáno. Zákoník práce výslovně zakazuje postih kteréhokoliv zaměstnance či zaměstnankyni v situaci, kdy usiluje o uplatnění svých práv. Za takový postup nesmí zaměstnavatel sankcionovat, ani diskriminovat.

Některé faktory mohou být však sporné, například délka praxe. Není totiž jednoznačné, zda ten, kdo pro zaměstnavatele pracuje déle, pracuje proto výkonněji. Ve mzdové sféře zákoník práce nepředpokládá automatické navyšování mzdy na základě délky praxe. Zaměstnavatel tak může přihlídnout jen k nárůstu výkonnosti zaměstnance či zaměstnankyně nebo jiným kritériím, která popisujeme výše.

Naopak ve veřejném sektoru se výše platu odvíjí od délky práce pro některou státní instituci. Zde je tedy délka praxe spojována s nabytím zkušeností, a tedy zřejmě lepší schopnosti vykonávat svou práci.

10. Je oprávněné lépe ohodnotit zaměstnance či zaměstnankyni s delší praxí nebo vyšším vzděláním?

Obecně to možné je. Jak delší pracovní zkušenosti zaměstnance či zaměstnankyně, tak vyšší dosažené vzdělání samozřejmě mohou souviset, a často také souvisí, s lepšími pracovními výsledky a efektivitou. Je pak pochopitelné, že zaměstnavatel lépe ohodnotí takového zaměstnance či zaměstnankyni. Mějme ale vždy na paměti, že je třeba posuzovat v konkrétním případě souvislost délky praxe s výsledky práce.

Stejně tak vzdělání, má-li být kritériem pro lepší ohodnocení práce zaměstnance či zaměstnankyně, musí znamenat lepší pracovní výsledky.

11. Rád bych více odměnil zaměstnance či zaměstnankyně pracující na plný úvazek. Je to zákonné?

Zákon takovou možnost nedává. Úvaha, že tak lépe motivují zaměstnance či zaměstnankyně, kteří pro mě pracují více hodin v týdnu, se jeví jako pochopitelná. Je ale třeba si uvědomit, že zdaleka ne všichni si mohou zvolit práci na plný úvazek (zejména ženy). Některé limitují povinnosti k rodině, jiné zdravotní problémy atd.

Proto je znevýhodňování těch, kteří pracují na částečný úvazek nespravedlivé, a v důsledku diskriminační. Zákon totiž zakazuje i tzv. nepřímou diskriminaci. Ta může představovat obdobné pravidlo, které jsme popsali: na první pohled je sice neutrální a férové, ale v důsledku znevýhodní některé skupiny zaměstnanců, nebo spíše zaměstnankyň.

12. Je možné „přeplatit“ nového pracovníka výrazně vyšší mzdou, než mají v mé firmě jeho kolegové? Jinak ho od konkurence nedostanu.

Mezi často používané faktory výše výdělku patří také okolnost, „o kolik“ si uchazeč řekne při výběrovém řízení. Zde je namístě obezřetnost! Může se stát, že firma potřebuje získat špičkového odborníka. Pokud si však řekne o vysokou částku a současně pak jeho práce je objektivně srovnatelná s dalšími pracovníky, musí si jejich mzdy odpovídat – neměly by se lišit. Mzdové požadavky uchazečů o zaměstnání mohou zaměstnavateli sloužit i jako zdroj informací o tom, jak se vyvinula situace na trhu práce. Pokud však uchazeči vyhoví, měl by vždy zkontrolovat, zda by nebylo adekvátní navýšit odměnu stávajících zaměstnanců vykonávajících stejnou nebo stejně hodnotnou práci.

Na druhou stranu samozřejmě platí, že pokud se v případě uchazeče jedná o vynikajícího odborníka s vyššími znalostmi, zkušenostmi apod., logicky se pak může lišit i mzda.

13. Se zákazem diskriminace v odměňování souvisí i kariérní postup. Je přece ale na mém rozhodnutí, koho povýším.

S kariérním postupem otázka odměňování samozřejmě úzce souvisí, neboť kdo je ve firmě ve vyšší pozici, je také lépe ohodnocen (v řadě případů to dokonce zákon přikazuje, jako v případě příplatku za vedení). Je tedy dobré mít se na pozoru i ohledně rozhodování, kdo bude povýšen. Pokud by totiž rozhodování vedení firmy o tom, kdo bude povýšen, bylo vedeno třeba předsudkem, že ženy jsou méně schopné, a systematicky by tak byly znevýhodněny, opět jde o diskriminaci.

Pokud není povýšena žena stejných kvalit a schopností jako její mužský kolega, může se účinně bránit. Pak by u soudu právě zaměstnavatel musel vysvětlovat, proč povýšil muže, nikoli srovnatelně kvalitní kolegyni.

14. Pokud se názvy pozic jmenují jinak, je přece logické, že je mohu rozdílně odměňovat.

Tak tomu není. Nerozhoduje, jak je pracovní pozice nazvána, důležité jsou: náplň práce, výkon zaměstnance či zaměstnankyně a pracovní podmínky. Pokud by se tedy kontrola zaměřila i na rozdílně nazvané pozice, mohla by odhalit nerovné odměňování. Vždy je třeba posuzovat konkrétní pozice, přičemž název je vedlejší. V praxi bývá obtížné posoudit, které pozice jsou srovnatelné (například zda je kvůli předpisům nezbytné ohodnotit stejně obchodního ředitele firmy, finančního ředitele a personálního ředitele), ale vždy by se mělo zvažovat, zda jde o práce stejné hodnoty a stejně obtížné či odpovědné.

15. Slyšel jsem, že není přiměřené „zaplatit“ více zaměstnance ovládajícího více světových jazyků. Tomu nerozumím.

Samozřejmě jsou pracovní pozice, jejichž lepší ohodnocení může souviset s výbornou znalostí jazyků. Současně ale existují práce, pro které není znalost jazyků relevantní. I těch je celá řada. Proto by nebylo spravedlivé vyžadovat jejich znalost jako podmínku pro přijetí do práce nebo hodnotit takové uchazeče lépe, pokud jazyky v práci běžně

nevyužijí. V praxi bývá problém také se zaměstnáváním cizinců, pokud neovládají jazyk, jímž se zaměstnavatel běžně domlouvá s ostatními na pracovišti. Pokud je neznalost potřebného jazyka takové míry, že znemožňuje výkon práce, není povinností zaměstnavatele komunikovat v jazyce zvoleném zaměstnancem/zaměstnankyní.

16. Běžně vyměřuji zaměstnancům mzdu podle toho, o kolik si řeknou během pohovoru. To přece nemůže nikdo kritizovat.

Pracovněprávní vztah, celý jeho obsah včetně stanovení výdělku, spočívá na smluvním principu. Zaměstnavatel však současně nese odpovědnost za dodržování zákoníku práce. A ten zakazuje nerovné odměňování u prací stejné hodnoty. Zaměstnavatel tedy může být mzdovým očekáváním uchazečů či uchazeček ovlivněn jen do té míry, do jaké je v souladu s podmínkami odměňování srovnatelných zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří u něj už pracují. Pokud by se firma striktně řídila přáním uchazečů a uchazeček o jejich ohodnocení, velmi pravděpodobně by se dopustila diskriminace.

17. Jak moc se vlastně mohou mzdy lišit? Vše by přece mělo být založeno na smluvním principu mezi firmou a zaměstnancem, takže je to na mém posouzení.

Obecně platí, že práce, které jsou totožné, nebo jsou stejné hodnoty, mají být ohodnoceny stejně. Dílčí rozdíly v povaze a náplni práce či kvalifikaci zaměstnanců mohou vést k dílčím rozdílným ve výdělku; samozřejmě přitom platí, že čím větší rozdíl, tím odlišnější může být i výdělek. Klíčová je přitom role zaměstnavatele, který by měl v případě sporu dokázat uvést konkrétní důvody stanovení odlišných výdělků svých zaměstnanců.

Pokud jde o práce obdobné povahy (například práce psychologa a psychiatra), je namístě mírně odlišné ohodnocení. Pokud ale budou dva pracovníci na velmi blízkých pracovních pozicích s obdobnou mírou odpovědnosti, pak není oprávněné, aby je zaměstnavatel ohodnotil nepřiměřeným rozdílem. Pokud by zaměstnavatel neuměl objektivně odůvodnit zásadně se lišící mzdu např. marketingového ředitele a HR-ředitelky, půjde zřejmě o diskriminaci.

V této souvislosti je nutno připustit, že české soudy se v mnoha případech zdráhaly vyslovit porušení zásady rovného odměňování, pokud dotčení zaměstnanci vykonávali odlišnou práci. S ohledem na judikaturu Soudního dvora EU však nelze vyloučit, že se tato situace změní.

18. Je mou povinností uzavřít se zaměstnancem pracovní smlouvu se mzdou přesně ve výši, o které jsme mluvili na přijímacím pohovoru?

Toto není možné stoprocentně potvrdit. Uchazeč, kterému byl při pohovoru přislíben určitý výdělek, sice novou informaci nepřijme s povděkem, přesto se taková změna může stát. Zaměstnavatel například může v průběhu výběrového řízení zohlednit jiné, nové okolnosti. Stěžejní je, v jaké podobě uzavře zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní smlouvu. Zaměstnanec či zaměstnankyně má samozřejmě možnost finální podobu pracovní smlouvy nepodepsat a pracovní poměr neuzavřít.

Na evropské úrovni se aktuálně diskutuje o tom, jak zvýšit transparentnost v odměňování. Jednou z variant je přijetí celounijní úpravy zavádějící povinnost uvádět v pracovní inzerci potenciální výši výdělků. Pokud by taková situace nastala, zaměstnavatel by byl povinen uzavřít pracovní poměr s takovou výší výdělků, kterou avizoval v pracovní nabídce.

ČÁST 3 – JAK ZJISTIT ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ

19. Nejsem si vědom jakékoli diskriminace ve své firmě, ale rád bych si to ověřil.

Zaměstnavatel – majitel či majitelka malé firmy může srovnat mzdy zaměstnanců velmi snadno. I v malém podniku sice může být občas náročné porovnání jednotlivých pracovních pozic, kritéria uvedená v zákoníku práce, která jsme zmínili v otázce 6., však velmi rychle pomohou určit srovnatelnost jednotlivých prací.

Přitom platí, že srovnatelnost se má posuzovat dokonce napříč obory. Srovnávat bychom tak neměli například jen všechny zaměstnance pracující v závodní kuchyni, a oproti tomu všechny zaměstnance pásové linky ve fabrice zaměstnavatele. Pokud mají kuchyně i fabrika stejného majitele či majitelku, mají tito podle zákona povinnost odměňovat všechny své zaměstnance a zaměstnankyně spravedlivě, tedy rovným způsobem vyměřit jejich výdělků a navzájem přitom porovnávat složitost a odpovědnost jejich práce, podmínky práce a výkonnost zaměstnanců a zaměstnankyň. Obdobně tento závěr potvrdil v červnu 2021 Soudní dvůr EU. Připustil, že práce zaměstnankyň v obchodech TESCO a mužských zaměstnanců téže firmy pracujících v distribuci, mohou být stejné hodnoty, tudíž mají být hodnoceny stejně.

20. Slyšel jsem o nástroji LOGIB. Jak ho můžu využít?

Logib² je nástroj, který umožňuje zjistit, jak je na tom firma, pokud jde o rovné odměňování žen a mužů. Nejen, že dokáže určit rozdíl v odměňování, tzv. Gender Pay Gap, ale zobrazuje rozdíl i dle jednotlivých zadaných kritérií a tím pomáhá identifikovat, kde případné rozdíly vznikají a může tedy posloužit jako „vnitřní“ kontrola nastaveného systému odměňování a odhalit jeho případná slabá místa. Logib srovnává práci stejné hodnoty napříč celou firmou dle zadaných kritérií, které odrážejí právě náročnost práce a míru odpovědnosti.

21. Abych předešel závistí a roznášení lží uvnitř firmy, tak jsem preventivně všem zaměstnancům zakázal uvádět výši svého výdělků.

Takový postup není oprávněný. Údaj o platu nebo mzdě je chráněn, je osobním údajem. Zaměstnanec či zaměstnankyně, jimž je daná mzda vyměřena, by měli mít právo tento osobní údaj uvádět dle svého rozhodnutí (a to právě proto, že jde o jejich vlastní osobní údaje, zatímco osobní údaje dalších kolegů či kolegyň nikde evidovat nebo šířit nesmí).

Zaměstnavatel může osobní údaje, tedy i údaj o výši platu nebo mzdy svého zaměstnance či zaměstnankyně, zpracovávat pouze v rámci plnění svých povinností v oblasti pracovněprávních vztahů (výpočet a výplata mezd apod.) a bez souhlasu zaměstnance by je neměl šířit ani zpracovávat za jinými účely. Postup, kdy zaměstnavatel zakazuje svým zaměstnaným mluvit o výši svého výdělků, lze jen stěží obhájit. Zdůvodnění takové povahy, jako uvádíme v otázce, neobstojí. Bylo možné zakázat šířit výhradně takové informace, kterými by bylo porušeno obchodní tajemství zaměstnavatele. Byl by to právě ale zaměstnavatel, který by následně prokazoval, že jsou k tomu dány důvody (podle zákona je třeba splnit více znaků a prokazování by bylo náročné).

² Více se o LOGIBu dočtete na tomto odkazu: <https://www.rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/logib>

ČÁST 4 – NEROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ PŘED INSPEKČÍ PRÁCE A SOUDEM

22. Co mě čeká při kontrole inspekci?

Podstatné při kontrole je, zda osoba, která podala podnět ke kontrole, zbaví inspektory mlčenlivosti. Pokud ano, pak prověřují adresně, s uvedením jména zaměstnance či zaměstnankyně, konkrétní námitku diskriminace. Pokud je mlčenlivostí nezbaví, mohou inspektoři podmínky ve firmě prověřovat výhradně anonymně, obecně. Inspekce práce je ovládána zásadou vyšetřovací, je tedy na ní, aby si opatřila podklady a důkazy neutrálním způsobem, musí být nestranná. Při zjištění pochybení může inspekce zaměstnavateli udělit různé sankce, avšak výhradně ty, které zmiňuje zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

23. Inspekce skutečně odhalila nerovnosti v odměňování zaměstnanců či zaměstnankyň firmou. Existuje nějaký návod, jak se podobným problémům vyhnout?

Nepochybně je namístě věnovat problematice odměňování patřičnou pozornost. Je třeba mít dopředu promyšleno, za co a jak chci své zaměstnance odměňovat, jak je motivovat ke kariéřnímu růstu, k sebevzdělávání ad. Spravedlivým systémem odměňování a pravidelnou kontrolou jeho dodržování ve firmě může zaměstnavatel předejít řadě problémů. Současně je dobré využít výše uvedený nástroj LOGIB, nebo si analyzovat odměňování prostřednictvím auditu systému odměňování. Ten může případné problémy odhalit. Více informací k jeho provedení uvádíme v textu „Inspirace ze zahraničí“.

24. Inspekce odhalila nerovné odměňování. Zaměstnanec hrozí soudem. Co mě může v důsledku čekat?

Pokud je evidentní, že skutečně došlo k diskriminaci (pozor, diskriminací může být i nevědomé, neúmyslné nerovné odměňování), inspekce Vás pravděpodobně bude pokoušet. Mimoto logicky bude vyžadovat nápravu situace. Zaměstnavateli uloží realizaci opatření, o jejichž splnění se může přesvědčit v rámci následné kontroly. Pokud je zaměstnanec odhodlán vše řešit ještě i individuální nápravou (pokuta udělená inspekcí není předána jemu, je příjmem státního rozpočtu), je namístě zvážit mimosoudní vyrovnání, případně jakoukoli formu alternativního řešení sporu, typicky mediaci. Pokud

zaměstnanec skutečně žalobu podá, je možné očekávat, že bude chtít kromě ušlého výdělku také jistou kompenzaci navíc, nadto bude-li úspěšný v soudním řízení, bude zaměstnavatel také hradit jeho náklady na řízení.

Další zodpovězené dotazy naleznete v naší poradně.

<https://www.rovnaodmena.cz/poradna>



Pokud se chcete o problematice rovného odměňování dozvědět více, přikládáme další možné zdroje informací:

https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/07/Shrnuti_o_GP-G_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf



<http://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/02/Kvalitativni-studie-ve-spolupraci.pdf>



<http://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/02/Legislativni-moznosti-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu.pdf>



<https://www.praceamzda.cz/clanky/k-moznostem-zamestnavatele-odmenovat-vyhodneji-zamestnanec-rodile-mluvci>



www.eso.ochrance.cz



2. Rovné odměňování interně – jak nastavit procesy?

Z předchozí kapitoly je zřejmé, že zákoník práce stanoví zaměstnavatelům velmi konkrétní povinnosti v oblasti odměňování, neposkytuje však jednoznačnou odpověď na to, jakými cestami by měli dojít k jejich splnění. To je do jisté míry dobrá zpráva - zaměstnavatelé si mohou nastavit procesy podle vlastních preferencí a nemusí se řídit detailními regulacemi. V praxi tím však může vzniknout nejistota, jak nejlépe postupovat. Neexistence povinnosti zaměstnavatele nastavit dané procesy pak u mnoha zaměstnavatelů vede k tomu, že žádné procesy nastaveny nejsou a rovného odměňování se pak dosahuje mnohem obtížněji.

Zkušenosti zejména z nadnárodních společností, ale také ze společností, v nichž se mzdy stanoví v kolektivní smlouvě, ukazují, že zásada rovného odměňování se nejlépe dodržuje tam, kde odměňování zaměstnanců spočívá na jasně daných pravidlech. Ta zpravidla vyžadují jednak vnitřní klasifikaci pracovních pozic, které jsou rozřazeny do určitých úrovní za zohlednění složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, pracovních podmínek a dalších kritérií, a jednak existenci alespoň rámcově stanovených, obecně platných pravidel o tom, jakou mzdu zaměstnanci na dané pozici dostávají. Protože v praxi nelze očekávat, že by všichni zaměstnanci na dané pozici měli totožnou mzdu, je vhodné stanovit i rámcová pravidla, podle nichž se konkrétnímu zaměstnanci v rámci daného intervalu určí konkrétní výše mzdy. Má-li proces zahrnovat i výjimky z obecně platných pravidel, mělo by být dopředu určeno, jaké skutečnosti mohou k takové výjimce založit důvod a kdo takovou výjimku schválí. Důležité pak je i stanovení „správce“ celého systému odměňování, který bude odpovídat za jeho dodržování. Tím může být samostatný pracovník nebo oddělení (v nadnárodních společnostech často označováno titulem *compensations & benefits*), může jít o jednu z kompetencí personálního ředitele firmy, nebo může být přijato i jiné řešení.

Jak takový postup bude vypadat v praxi? Představme si, že obchodní oddělení Vaší společnosti rozhodne o přijetí nového obchodního zástupce. Daná pozice je ve Vaší firmě kategorizována na třetí úrovni určené pro zaměstnance nejméně s maturitou vykonávající samostatnou práci v předem definované oblasti (tím se liší od nižších dvou úrovní s nižšími požadavky na vzdělání a míru samostatnosti), kteří nejsou vedoucími zaměstnanci (tím se liší od vyšších dvou úrovní, které zahrnují střední a vyšší management). S ohledem na danou kategorizaci i Vaše zkušenosti s obvyklými mzdami na trhu u Vás obchodní zástupci pobírají částku v intervalu 40.–45.000 Kč. Přímý nadřízený sice navrhuje vyšší mzdu, Vy však trváte na daném intervalu. Z pohovorů s uchazeči nakonec „vykrytalizuje“ mimořádně schopný kandidát, který má ve Vašem oboru dlouhodobou

praxi, má potřebné znalosti a dobrou pověst na trhu; na základě toho mu předložíte pracovní smlouvu s nástupní mzdou 45.000 Kč, i když jste si vědomi toho, že tím je do jisté míry omezena Vaše možnost mu mzdu dále navyšovat. Pro případ, že by odmítl, máte „v záloze“ druhého kandidáta, jehož znalosti a zkušenosti jsou omezené a proto mu nabídnete nejvýš 42.000 Kč. Vaše nabídka však vycházela ze znalosti situace na trhu práce a první kandidát nabídku přijal.

Výše uvedený postup samozřejmě představuje jen jednu z mnoha možností, jak může zaměstnavatel oblast odměňování zajišťovat. Někteří zaměstnavatelé by jistě namítali, že nastavení a správa takto složitého systému odměňování vyvolává zvýšenou administrativu; již jsme uvedli, že u velkých zaměstnavatelů může dokonce vzniknout potřeba přijmout pracovníka, který se bude zabývat pouze oblastí odměňování. I zde však podle našeho názoru platí okřídlená fráze o cvičišti a bojišti, neboť čím více energie zaměstnavatel investuje do nastavení dobrého systému, tím snadněji bude následně své postupy obhajovat, dojde-li k jejich zpochybnění.

I u sebelépe nastaveného systému se může stát, že některý zaměstnanec zpochybní výši své mzdy. Zaměstnavatel však bude mít v takovém případě po ruce všechny údaje, na základě kterých byla výše mzdy stanovena, a nemůže se stát, že by ho zaskočila nerovnost, kterou není schopen zdůvodnit. Zda a do jaké míry bude se zaměstnancem sdílet podrobnosti svého postupu, je na zaměstnavateli. Zaměstnavatel má sice povinnost zaměstnance informovat o základních otázkách pracovních podmínek včetně mezd a projednat s odborovou organizací systém hodnocení a odměňování zaměstnanců, vzhledem k tomu, že zákon v tuto chvíli nepožaduje, aby zaměstnavatelé měli propracovaný systém odměňování, nelze ani tvrdit, že by měli povinnost sdílet informace v takto pokročilém rozsahu. Jistě by se mohlo zdát, že zaměstnavatel, který postupuje férovým způsobem, nemá žádný důvod před zaměstnanci tajit, v jakém intervalu a jakým způsobem se jejich mzda stanoví. V personální praxi nicméně na takovou transparentnost existují různé názory a lze se setkat i s tím, že zaměstnavatelé celý systém považují za důvěrný. (Problématique transparentnosti v odměňování se budeme věnovat v následující kapitole). V takovém případě se pak jeho obsah řeší jen v případě kontrol a soudních sporů.

V rámci kontroly inspekce práce zaměřené na oblast rovného odměňování je běžné, že zaměstnavatelé musí inspektorům předložit pracovní smlouvy a další dokumenty, z nichž vyplývají údaje o výši jednotlivých složek výdělku. V případě podezření na nerovné odměňování je pak povinností zaměstnavatele kontrolnímu orgánu doložit, na základě jakých úvah a kritérií byla výše výdělku stanovena. Skutečnost, že zaměstnavatel

v tomto případě vycházel z předem stanoveného systému, vzal v potaz objektivní skutečnosti týkající se povahy vykonávané práce a profilu daného zaměstnance a postupoval v souladu s nastavenými pravidly, by přitom měla být silným argumentem pro to, že se zaměstnavatel žádného porušení předpisů nedopustil.

V případě soudního sporu obecně platí, že zaměstnanec coby žalobce musí tvrdit a prokazovat skutečnosti potřebné pro prosazení svého nároku. Přitom však může označit i důkazy, které má u sebe zaměstnavatel, a soud může zaměstnavateli nařídít jejich předložení. V diskriminačních sporech dokonce dochází k takzvanému sdílení důkazního břemene. To znamená, že pokud zaměstnanec uvede konkrétní skutečnosti, z nichž vyplývá, že byl v oblasti odměňování znevýhodněn oproti jinému zaměstnanci a že ve věci vystupoval některý diskriminační důvod (např. pohlaví), uloží soud usnesením zaměstnavateli, aby prokazoval, že k rozdílnému zacházení došlo z jiné pohnutky, než je daný diskriminační důvod. V obou případech tedy může dojít k tomu, že zaměstnavatel bude muset soudu nastítnit a prokázat konkrétní úvahy, které ho vedly k stanovení určité odměny. Opět tedy platí, že nastavení přehledného mzdového systému a jeho následné dodržování může situaci v soudním sporu významně zjednodušit.

3. Transparentnost

Doložky mlčenlivosti vs. možnost uvádět výši svého výdělku

Obecně platí, že zaměstnanec/zaměstnankyně nesmí jednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Zakazuje to ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce. Těžko si však lze představit, že by sdělením výše svého výdělku například své rodině mohl zaměstnanec ohrozit zájem zaměstnavatele. Pokud by tento chtěl zaměstnance zavázat k mlčenlivosti ohledně svého výdělku, musel by právě zaměstnavatel prokázat oprávněnost takového postupu, musel by uvést konkrétně, jak tímto mohou být jeho zájmy ohroženy (například by musel prokázat, že zaměstnanec tím ohrožuje jeho obchodní tajemství). Především je nežádoucí stanovit, že zaměstnanci nesmějí uvádět výši výdělku za žádných okolností.

Navíc podle ustanovení § 4a zákoníku práce platí, že zaměstnavatel nesmí zavazovat své zaměstnance a zaměstnankyně žádnou povinností nad rámec zákona. Povinností ze zákona je nepochybně ochrana zájmů zaměstnavatele. Pokud však není prokázána souvislost mezi porušením jeho zájmů a uváděním výše výdělku, zaměstnavatel není oprávněn vyžadovat v takové podobě prohlášení o mlčenlivosti.

Inspektořaty práce by měly uvedenou otázku sledovat. Byť jim nepřísluší posuzovat, jestli je určité ustanovení pracovní smlouvy platné nebo neplatné (to přísluší soudu), je jejich povinností konstatovat případně porušení zmíněných ustanovení zákoníku práce.

Obecně však platí, že zaměstnanec má zachovat mlčenlivost v takovém rozsahu, aby např. nevyzradil obchodní tajemství, dále se má zdržet jakékoli neoprávněné kritiky zaměstnavatele (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1043/2016), nesmí mu způsobit jakoukoli škodu. Toto vše přitom musí dodržovat i mimo pracovní dobu (rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 59/2005). Když si však představíme, že by měl zaměstnanec uloženou absolutní povinnost neuvádět výši složek výdělku, včetně doby mimopracovní, znamenalo by to také nemožnost sdělit výši výdělku svým blízkým. To by však bylo absurdní, aby měl zaměstnavatel takovou možnost.

Uložení mlčenlivosti v pracovní smlouvě vs. ve vnitřním předpisu

Povinnost mlčenlivosti zaměstnanců a zaměstnankyň ohledně výše výdělku může zaměstnavatel stanovit buď v pracovní smlouvě, nebo ve vnitřním předpisu. Jejich

problematická ustanovení by mohl inspektorát práce konstatovat výhradně v případě, že by tím došlo k porušení zákoníku práce. Obecně však může být protiprávní jak stanovení této povinnosti ve smlouvě, tak ve vnitřním předpis. Není přitom podstatné, jakou formou tak zaměstnavatel učinil. Spíše je potřebné uvést, že stanovení absolutního zákazu uvádět výši výdělku je neplatné, a tudíž i nevymahatelné. Současně platí, že neplatnost některého článku (části) pracovní smlouvy nezpůsobí neplatnost celé smlouvy.

Zaměstnavatel stanovuje povinnost mlčenlivosti zaměstnanců a zaměstnankyň v pracovních smlouvách i vnitřních předpisech velmi obdobnými formulacemi, když v naprosté většině případů požaduje:

- zachování mlčenlivosti zaměstnanců ohledně výše všech složek výdělku vůči všem ostatním zaměstnancům zaměstnavatele,
- zachování mlčenlivosti zaměstnanců ohledně výše všech složek výdělku vůči všem ostatním zaměstnancům zaměstnavatele, ale také vůči všem dalším osobám (absolutní forma povinnosti mlčenlivosti)

Transparentnost a rovnost u veřejných vs. soukromých zaměstnavatelů

Všichni zaměstnavatelé by měli pamatovat na upřednostnění transparentního způsobu odměňování. Měli by tak mít vlastní jasná pravidla odměňování a s nimi seznámit všechny zaměstnance a zaměstnankyň. Ti všichni by měli mít jasno ohledně kritérií odměňování jak své práce, tak práce ostatních. Právě transparentním odměňováním může zaměstnavatel velmi efektivně předejít případným podezřením z diskriminace a s tím souvisejícím právním sporům.

Pokud jde o princip transparentnosti, je míra jeho uplatnění různá. Soukromý zaměstnavatel není povinen sdělovat (až na povinnosti stanovené vůči finančním úřadům či statistickým šetřením atd.) výši výdělku svých zaměstnanců a zaměstnankyň. Přesto, zejména v zahraničí, to firmy dělávají dobrovolně, a to z důvodu osvěty a motivace pracovního týmu. U řady zaměstnavatelů bývá též běžné, že již v pracovní inzerci deklarují výši mzdy pro nabízenou pracovní pozici. K závěru o potřebnosti uvádět v inzerci avizovanou výši výdělku dospěl dříve také veřejný ochránce práv.

Tuto povinnost by měla všem zaměstnavatelům přinést připravovaná směrnice EU, která stanoví povinnost zaměstnavatelům deklarovat uchazečům o práci výši mzdy, a současně zákaz ptát se uchazečů o práci na výši předchozího výdělku tohoto uchazeče.

Směrnice je zajímavá také tím, že stanoví povinnost informovat zaměstnance o případných rozdílech ve výdělích žen a mužů a povinnost přijmout opatření k odstranění těchto nerovností.

Návrh směrnice je možné najít zde:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0093&from=EN>



Pro veřejné zaměstnavatele (ministerstva, městské úřady ad.) platí však již nyní, kdy dosud není účinná tato směrnice, povinnosti na základě zákona o svobodném přístupu k informacím. Pokud je takový zaměstnavatel vyzván ke sdělení výše platu některého zaměstnance, mohl by takovou žádost odmítnout výhradně na základě závažných důvodů. Úřad pro ochranu osobních údajů vícekrát uzavřel, že u zaměstnanců ve významných pozicích ve státní správě převažuje zájem veřejnosti získat takovou informaci nad ochranou osobních údajů (údaje o platu) daného zaměstnance. Tak tomu například bylo rozhodnuto u sdělení výše jednotlivých složek platu ústřední školní inspektorky.

4. Jak na provedení auditu výdělků

Níže popisujeme proces auditu výdělků dle Komise pro rovnost a lidská práva (Equality and Human Rights Commission) z Velké Británie, který může posloužit jako inspirace, jak nastavit systém odměňování tak, aby bylo zajištěno rovné odměňování všech zaměstnaných a tedy i žen a mužů.

Co je to audit výdělků ?

Audit výdělků představuje porovnání výdělků, tj. mezd či platů žen a mužů za stejnou práci či práci stejné hodnoty v organizaci. Má tři hlavní cíle:

- identifikovat případné rozdíly ve výdělku žen a mužů vykonávajících stejnou práci či práci stejné hodnoty
- zkoumat příčiny těchto rozdílů
- odstranit rozdíly ve výdělcích, pokud nejsou způsobeny objektivními kritérii

Audit není pouze cvičením spočívajícím ve sběru dat. Audit obsahuje i závazek napravit případné nespravedlivé nerovnosti ve výdělcích. Na auditu se tedy musí podílet a musí jej podporovat i vedení firmy, které má možnost provést potřebné změny. Je také důležité do auditu zapojit zástupce/zástupkyně zaměstnanců a zaměstnankyň s cílem maximalizovat platnost auditu a úspěšnost následně přijatých kroků.

Jak provést audit výdělků v organizaci s více než 50 zaměstnanými?

Komise pro rovnost a lidská práva doporučuje pět následujících kroků.

Krok 1: Promyslet rozsah auditu

Krok 2: Zjistit, kde muži a ženy vykonávají stejnou práci či práci stejné hodnoty

Krok 3: Shromáždit data o výdělcích, tedy mzdách a platech

Krok 4: Stanovit příčiny rozdílů ve výdělcích

Krok 5: Vytvořit akční plán k odstranění rozdílů

Krok 1: Promyslet rozsah auditu

Zásadní rozhodnutí ohledně auditu spočívají v promyšlení jeho rozsahu a v identifikaci potřebných informací, což je důležité zejména, pokud se jedná o váš první audit.

Komplexní audit, nebo po fázích?

Komplexní audit výdělků by zahrnoval všechny zaměstnance a zaměstnankyně v organizaci. Nicméně, pokud s auditem začínáte, může být obtížné do něj hned na začátku zařadit všechny zaměstnance a zaměstnankyně.

Můžete se rozhodnout audit realizovat po fázích. Lze začít s konkrétním oddělením, o kterém se domníváte, že by tam mohly existovat rozdíly ve výdělcích mezi muži a ženami. Až získáte praxi, můžete audit rozšířit na všechny zaměstnance a zaměstnankyně. Pokud chcete provádět audit ve fázích, zvažte nejprve provedení analýzy rizik, abyste určili organizační složky (oddělení), které mají být auditovány nejdříve. Je třeba zároveň brát v potaz limity dané částečným auditem. Nelze aplikovat závěry částečného auditu na celou organizaci jako celek.

Pokud se rozhodnete provést audit po fázích, mějte na paměti, že dokud nebude ukončen celý auditní proces, může se zvýšit riziko stížností/žalob na nerovné odměňování.

Koho zapojit?

Můžete se rozhodnout realizovat audit interně, nebo prostřednictvím externí organizace. V případě interního auditu je vhodné zapojit širší spektrum osob, aby byla zajištěna co objektivnější analýza. Do role členů a členek auditního týmu je dobré zapojit:

- zástupce či zástupkyni personálního oddělení, kteří umějí pracovat s databázemi zaměstnaných a mají znalosti o systému odměňování a jeho změnách v minulosti
- odborníka či odbornici v tématu rovnosti a diversity, kteří mají znalosti o genderových nerovnostech i v daném sektoru
- zástupce či zástupkyni finančního či mzdového oddělení, kteří umějí používat mzdový systém a dokáží z něj získat potřebné informace

Je dobré přemýšlet, jaké další zdroje informací potřebujete a jak moc budete využívat interní a externí odborné znalosti.

Zapojení odborů a jiných zástupců zaměstnanců

Zaměstnaní a jejich zástupci mohou přispět cennými informacemi o tom, jak stávající systém odměňování funguje a o pravděpodobném účinku přijatých změn.

Zapojení může snížit riziko případné neshody v pozdější fázi, zejména pokud výsledek auditu ovlivní stávající rozdíly v odměňování. Zaměstnanci a zaměstnankyně budou lépe chápat důvody případných změn, což pomůže zajistit transparentnost a srozumitelnost systémů odměňování.

Vnější odborné znalosti

Můžete považovat za užitečné zapojit do auditu externí subjekt, který se zabývá především mimosoudním řešením pracovněprávních sporů, podílí se však i obecněji na šíření dobré praxe v oblasti dodržování pracovněprávních předpisů. Coby odborníci na pracovněprávní vztahy mohou nabídnout praktickou, nezávislou a nestrannou pomoc při modernizaci systémů odměňování.

Potřebné informace a dostupné nástroje

Dříve než rozhodnete o rozsahu auditu, budete muset stanovit, jaká data potřebujete, kolik z nich již máte a jak přesná a dostupná jsou.

Budete muset shromáždit a porovnat informace o každém zaměstnanci a zaměstnankyni zahrnutém do auditu, a to včetně:

- všech různých složek výdělku (mzdy či platu)
- jejich pohlaví
- pracovní pozice
- mzdového či platového zařazení
- počtu hodin, které odpracují
- údajů o tom, kdy pracují
- délky trvání pracovního poměru.

Požadované informace se budou lišit v závislosti na typu organizace a na konkrétním systému odměňování.

Je zásadní, aby data používaná v auditu byla aktuální a přesná, protože i drobné nesrovnalosti mohou ovlivnit přesnost výsledků.

Také je potřeba vzít v úvahu otázky spjaté s ochranou osobních údajů. Je třeba zvážit možnosti při nakládání s osobními údaji a určit způsob, jakým chcete výsledky auditu zveřejnit.

Sběr dat pro analýzu

Pokud máte společný systém lidských zdrojů a mzdové agendy, měly by v něm být všechny potřebné informace obsaženy. Nicméně v mnoha organizacích je třeba požadované informace získat z více než z jednoho zdroje.

Naplánujte postup sběru a analýzy dat.

Nastavení očekávání a zacházení s výstupy

Je důležité si uvědomit, že audit výdělků není jenom cvičením spočívajícím ve sběru dat. Obsahuje závazek přijmout adekvátní opatření, pokud budou zjištěny neospravedlnitelné nerovnosti v odměňování žen a mužů.

Mnozí zaměstnavatelé jsou přesvědčení, „že ženy a muže odměňují rovně a že audit neodhalí žádné nerovnosti“. Před zahájením auditu je tedy důležité, aby vrcholový management měl realistická očekávání ohledně možných výsledků. Zároveň je důležité, aby vedení firmy či organizace mělo na paměti závazek, který spočívá v přijetí akčního plánu a následných změn v odměňování, pokud audit rozdíly v odměňování prokáže.

Uvádíme několik tipů před zahájením auditu:

- Přemýšlejte o tom, jak komunikovat své záměry zaměstnancům a zaměstnankyním. Například vysvětlete, že audit může vést ke změnám v systému odměňování.
- Je důležité mít jasnou podporu od vyššího vedení, aby zaměstnanci a zaměstnankyně věděli, že audit není bezzubým nástrojem. Někteří vedoucí pracovníci a pracovníci mohou požadovat dodatečné informace předtím, než přislíbí svoji podporu. V takovém případě může být užitečné před zahájením podrobného auditu sdílet hlavní informace o rovném odměňování
- Je důležité mít jasný a transparentní postup pro přijetí opatření po realizaci auditu. Lze toho dosáhnout, aniž by byly sdíleny osobní informace o mzdách či platech konkrétních zaměstnanců a zaměstnankyň.

Očekávejte rozdíly v odměňování

Jen vzácně končí řádně provedený audit výdělků bez rozdílů v odměňování žen a mužů nebo bez nutnosti provést změny ve mzdové či platové politice.

To neznamená, že došlo k diskriminaci v odměňování, nebo pokud k ní došlo, že se jednalo o úmysl. Rozdíly v odměňování mezi ženami a muži mohly být způsobeny vlivem historických faktorů, jako je délka pracovního poměru. Některé rozdíly mohou být ospravedlnitelné.

Při analýze a objasňování rozdílů ve výdělcích postupujte po krocích a zachovávejte objektivitu.

Krok 2: Zjistit, kde muži a ženy vykonávají stejnou práci či práci stejné hodnoty

Český zákoník práce uvádí stejnou práci či práci stejné hodnoty³. Více k určení stejné práce a práce stejné hodnoty naleznete v příručce nazvané „Za stejnou práci stejný výdělek – Jak na to?“

V textu budeme nadále pracovat s kategoriemi dle českého zákoníku práce, tedy s rozlišením stejné práce a práce stejné hodnoty.

Stejná práce

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

Pracovní pozice odpovídající stejné práci mohou být shodně nazvány, ale nemusí tomu tak být vždy. Pozice odpovídající stejné práci mohou být nazvané i odlišně. Shodné názvy mohou být naopak zavádějící. Na začátku auditu je tak zapotřebí zkontrolovat názvy pracovních pozic ve vašem systému, abyste zajistili, že stejné nebo velmi podobné názvy pracovních pozic skutečně označují stejnou práci.

Práce stejné hodnoty

Práce může být hodnocena jako stejné hodnoty především z hlediska její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Vždy by měla být hodnocena prostřednictvím spravedlivého systému hodnocení pracovních míst. Zaměstnaní budou pravděpodobně vykonávat práci stejné hodnoty, když mají podobná, ale ne nutně stejná skóre hodnocení vykonávaného zaměstnání a jsou ve stejné třídě.

³ Komise pro rovnost a lidská práva ve Velké Británii rozlišuje při porovnávání náročnosti vykonávané práce tři kategorie: obdobná práce, rovnocenná práce a práce stejné hodnoty.

Máte-li mzdové či platové třídy, můžete je použít jako východisko pro srovnávání mužů a žen. Ale pokud jsou vaše třídy příliš široké, může být nutné zvolit v rámci nich užší pásma.

Podívejte se pozorně na pracovní místa těsně nad nebo pod hranicemi tříd, zejména pokud v nich převládají ženy nebo muži. Je možné, že půjde o práci stejné hodnoty, i když se pracovní pozice nacházejí v různých třídách.

Nezapomeňte, že klasifikace do tříd, která není založena na analytickém, genderově neutrálním hodnocení práce, vám neposkytne účinnou obranu proti stížnostem či žalobám na nerovné odměňování.

O práci stejné hodnoty hovoříme i v případě, že jde o práci odlišnou z hlediska jejího obsahu, ale jde o práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která je vykonávána ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Pracovní pozice, které mohou být zcela odlišné po obsahové stránce, by mohly být považovány za práci stejné hodnoty, pokud jsou stejně hodnoceny nároky kladené na zaměstnance, kteří je vykonávají. Zlatým pravidlem je uvědomit si, že i různé typy pracovních pozic (např. manuální /administrativní, akademické/ne-akademické) mohou mít stejnou či srovnatelnou hodnotu, a je tedy třeba výkon práce v těchto pozicích stejně odměnit.

V některých případech se Soudní dvůr pro zaměstnanost zabýval otázkou „co je stejné?«, odpověď však skutečně spočívá v použití spravedlivého a analytického hodnocení pracovních pozic. Jedná se o nejspolehlivější způsob hodnocení, zda mají pracovní pozice stejnou hodnotu.

Pokud nepoužíváte analytické hodnocení pracovních pozic, musíte najít alternativní způsob kontroly toho, zda zaměstnanci vykonávají práci stejné hodnoty. Je důležité si uvědomit, že tyto alternativní způsoby hodnocení práce stejné hodnoty nejsou tak spolehlivé jako analytické hodnocení pracovních pozic a že Vaše organizace proto může být stále vystavena stížnostem či žalobám na nerovné odměňování.

Krok 3: Shromáždit data o výdělcích (mzdách či platech)

Sběr a porovnání dat o výdělcích s cílem identifikovat rozdíly

Jakmile určíte, kteří zaměstnanci a zaměstnankyně vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, je třeba porovnat informace o výdělcích, tedy mzdách či platech kvůli identifikaci případných rozdílů. Před zahájením analýzy je zásadní zkontrolovat úplnost a správnost dat.

Před zahájením analýzy se osvědčilo mít k dispozici statistická data o zaměstnancích a zaměstnankyních, jež budou zahrnuti do auditu. Mohou vám posloužit jako vodítko, kam zaměřit pozornost při realizaci auditu. Informace obvykle zahrnují následující:

- rozdělení stejných pracovních skupin zaměstnaných dle pohlaví a mzdových či platových tarifů či tříd
- rozdělení mužů a žen podle věku a délky pracovního poměru
- rozdělení zaměstnaných pracujících na částečné úvazky podle pohlaví a mzdových či platových tříd či tarifů.

Analýza výdělků

V dalším kroku je nutné analyzovat odměňování žen a mužů v každé kategorii stejné práce či práce stejné hodnoty. Abyste toho docílili, postupujte podle následujících kroků:

1. Vypočítejte průměrný základní výdělek a průměrné celkové příjmy. Potom pro každou skupinu se stejnou prací spočítejte rozdíl mezi průměrným výdělkem a celkovým výdělkem u žen a mužů.
2. Zjistěte, zda mají všichni zaměstnaní stejný přístup ke všem složkám výdělku (mimořádné odměny, bonusy, benefity apod.) a porovnejte výše obdržených částek.

Existuje celá řada různých způsobů výpočtu průměrných výdělků. Využití mediánu pro stanovení průměrných výdělků bývá méně ovlivněno malým počtem osob s výrazně vysokými příjmy (což může zkreslit distribuci výdělků). Použití průměru může pomoci zachytit rozdíly v distribuci (například ukazuje mnoho žen mezi výrazně nízkopříjmovými nebo hodně mužů mezi vysoce příjmovými). V praxi při popisu průměrného výdělku existují výhody uvedení jak mediánu, tak průměru, což je zapotřebí doprovodit jasným komentářem vysvětlujícím, jak byl výpočet proveden.

Nezapomeňte, že pokud neexistuje ospravedlnitelný důvod pro rozdíl ve výdělku, který nemá nic společného s pohlavím osoby vykonávající práci, muži a ženy vykonávající stejnou práci či práci stejné hodnoty mají nárok na stejnou odměnu.

Krok 4: Stanovit příčiny rozdílů v odměňování

Stanovení příčin významných rozdílů v odměňování žen a mužů a jejich vyhodnocení

Audit výdělků může odhalit značné rozdíly v odměňování (včetně smluvních benefitů) žen a mužů vykonávajících stejnou práci či práci stejné hodnoty. Pokud tomu tak je, musíte určit, které aspekty vašeho mzdového či platového systému rozdíly způsobují a proč.

Obecně platí, že rozdíly ve výši 5 % a více nebo jakékoliv opakující se rozdíly ve výši 3 % a více vyžadují další zkoumání. To však neznamená, že další rozdíly nejsou významné nebo že jste chráněni před stížnostmi či žalobami na nerovné odměňování. Nicméně jedná se o dobrá východiska pro vaše úvahy.

Pokud zjistíte významný rozdíl v odměňování v rámci stejné práce či práce stejné hodnoty, je důležité se zabývat tím, kde rozdíly vznikají a zda jsou objektivně odůvodnitelné či mohou být důsledkem rozdílného odměňování žen a mužů.

Rozdíly v základní výši mzdy či platu: co by mělo být kontrolováno?

Měli byste zkontrolovat systém odměňování a postupy, podle nichž se určuje výše základní mzdy či platu. Kontrola by měla zahrnovat nástupní mzdy či platy, délku pracovního poměru, růst mezd či platů, jejich ochranu a tržní faktory.

Při kontrole je zapotřebí zohlednit dvě hlediska:

- jak jsou postupy uplatňovány v praxi
- jejich statistický dopad na muže a ženy.

Záleží na tom, jak mzdová či platová politika a postupy skutečně ovlivňují odměňování, ne jaké jsou jejich záměry.

Za většinou rozdílů v odměňování nalezneme běžné důvody, obvykle způsobené nedostatky ve mzdovém či platovém systému.

„Problémová místa“ zahrnují ochranu mezd či platů, nástupní mzdy či platy a progresi pracovních míst nebo tříd.

Nezapomeňte, že hlavním hlediskem přezkumu rovného odměňování jsou nerovnosti v odměňování mužů a žen, kteří vykonávají stejnou práci či práci stejné hodnoty, ne rozdíly v odměňování mezi jednotlivci.

Při hledání vysvětlení pro rozdíly v odměňování se soustředte na ty aspekty svých politik a postupů, které ovlivňují nebo ovlivnily skupiny zaměstnanců. Například na ochranu mezd či platů.

Pravděpodobně zjistíte, že musíte při hledání vysvětlení rozdílů v odměňování přezkoumat výdělek některých osob.

Rozdíly v jiných složkách výdělku

Po kontrole základní mzdy či platu prověřte všechny ostatní složky výdělku: vázané na výkon, vázané na odpracovaný čas a benefity. Pokud zjistíte nějaké významné rozdíly v průměrně obdržovaných částkách, měli byste také zkontrolovat politiky a postupy, které je ovlivňují, jako je například oprávněnost finančních příspěvků nebo jejich úrovně. Opět záleží na tom, jak mzdová či platová politika a nastavení benefitů skutečně ovlivňují odměňování, ne na jejich záměrech.

V tomto okamžiku byste měli být schopni rozhodnout, zda je konkrétní mzdová či platová politika, postup nebo složka výdělku nezákonně diskriminační a zda musí být rozdíly v odměňování srovnány. Tento proces vám také pomůže vytvořit plán rovného odměňování.

Vyhodnocování důvodů pro rozdíly v odměňování

Nestačí jen zjistit příčinu rozdílu v odměňování žen a mužů. Pak je třeba posoudit, zda příčina souvisí s pohlavím a zda by mohl být rozdíl v odměňování zákonně ospravedlnitelný.

Pro ospravedlnění rozdílu v odměňování budete muset prokázat, že rozdíl v odměňování či jiných smluvních podmínkách je způsoben faktorem, který:

- nemá nic společného s rozdílným pohlavím
- je skutečným důvodem pro rozdíl v odměňování, a ne důvodem falešným nebo záminkou
- je příčinou rozdílu v odměňování mezi ženou a jejím komparátorem
- je zásadní: to znamená významný a relevantní
- je objektivně ospravedlnitelný, pokud staví ženy do jisté nevýhody ve srovnání s muži.

Otázka na to, co představuje právně podložené ospravedlnění rozdílu v odměňování, je komplexní záležitostí. Záleží na podrobných a individuálních okolnostech každé organizace stejně jako na judikatuře v oblasti rovného odměňování. Pokud existují jakékoli pochybnosti, měli byste vyhledat právní poradenství.

Krok 5: Vytvořit akční plán

Zavedení akčního plánu

To, co se bude dít dál ve vašem auditu výdělků, závisí na tom, zda jste našli, či nenašli rozdíly v odměňování, pro které nebylo uspokojivé vysvětlení a zdůvodnění.

Pokud jste našli neospravedlnitelné rozdíly v odměňování, musíte co nejdříve zavést plán na jejich řešení. Třeba nebude možné okamžitě zavést rovné odměňování, ale váš akční plán by měl uvádět, kdy a jak napравíte problémy v odměňování a proč to není dříve možné. Stanovte jasný harmonogram a držte se ho. Pamatujte si, že zpoždění by vás mohla vystavit zvýšenému riziku žalob na nerovné odměňování. Čím déle vám bude trvat řešení identifikovaných problémů, tím větší vratky a náhrady budete muset případně zaplatit úspěšným stěžovatelům či stěžovatelkám. Kde je to možné, bylo by přínosné zapojit do tvorby akčního plánu odborovou organizaci.

Pokud jste nenašli žádné neospravedlnitelné rozdíly v odměňování žen a mužů, bude pro vaši organizaci přesto i nadále přínosné opakovaně přezkoumávat a monitorovat mzdovou či platovou politiku a postupy kvůli zachování současných standardů.

Tvorba akčního plánu

Konkrétní opatření, která je třeba přijmout, budou záviset na povaze a rozsahu identifikovaných rozdílů v odměňování a na jejich příčinách.

Během práce na kroku č. 4 auditu pravděpodobně vykrystalizovala nutná opatření, což však neznamená, že bude jednoduché je zavést.

V základní podobě by měl akční plán zahrnovat tato opatření:

Zajistit rovné odměňování

Pokud audit identifikuje rozdíly v odměňování vztahující se k pohlaví, pro které neexistuje žádné ospravedlnění, je nutné naplánovat a zajistit v co nejkratší možné době rovné odměňování pro současné a budoucí zaměstnance a zaměstnankyně. Závazky za rovné odměňování začínají okamžikem podání stížnosti či žaloby. Váš akční plán by měl stanovit jasný časový harmonogram v krátkodobém horizontu.

Je třeba dbát též o vzájemné vztahy mezi zaměstnanými. Zajištění rovného odměňování bude pravděpodobně znamenat redistribuci celkového rozpočtu určeného na výdělky po určitou dobu ve prospěch „finančně podhodnocených« zaměstnanců a zaměstnankyň.

Možná budete muset řešit nespokojenost zaměstnanců či zaměstnankyň, kteří v důsledku rovného odměňování pociťují ztrátu svého statusu nebo nesou úkorně srovnání existujících rozdílů.

Změnit mzdové či platové politiky a postupy, které přispívají k nerovnému odměňování

Ve chvíli, kdy identifikujete příčiny rozdílů v odměňování a zjistíte, že nejsou ospravedlnitelné, je třeba změnit odpovídajícím způsobem stávající mzdové či platové politiky a postupy.

K příkladům obvyklých mzdových či platových politik a postupů, které organizace musely po realizaci auditu změnit, patří:

- nástupní mzdy a platy
- systémy řízení výkonnosti
- tržní příplatky
- ochrana mezd a platů
- oprávněnost prémie a příspěvků.

Zavést politiku rovného odměňování

Vytvořte a zveřejněte politiku rovného odměňování, která zavazuje organizaci poskytovat rovné odměňování, určuje jasné odpovědnosti, nastavuje pravidelný monitoring a vyčleňuje adekvátní zdroje na audity výdělků. Politika rovného odměňování by měla být explicitní, ne jenom součástí obecné politiky rovnosti a diversity.

5. Případy veřejného ochránce práv související s nerovným odměňováním



Případ 89/2012/DIS

Dohledatelné: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1918>

I. V případě, že zaměstnankyně prokáže rozdíl v odměňování ve srovnání s jejími mužskými kolegy vykonávajícími práci stejné hodnoty, je na zaměstnavatelce, aby předložila důkazy o tom, že rozdíl nesouvisel s pohlavím zaměstnankyně.

II. Pokud zaměstnavatel odměňuje své zaměstnance podle systému, který zcela postrádá transparentnost, musí v případném soudním řízení prokazovat, že je systém nastavený neutrálně a nevede k diskriminaci v odměňování.

V tomto případě ombudsman mimo jiné zdůraznil starší judikáty Soudního dvora. V jednom zajímavém rozhodnutí Soudní dvůr zmínil, že pro posouzení srovnatelnosti pracovních pozic ženské zaměstnankyně a mužského zaměstnance je relevantní obsah daných pozic, nikoli okolnost, že pro zaměstnavatele nepracovali v totožnou dobu (nebyli kolegové). Soud tak uzavřel v rozsudku ze dne 27. března 1980, ve věci 129/79, Macarthy Ltd proti Wendy Smith.

Zajímavé rozhodnutí také představuje rozsudek Soudního dvora dne 4. února 1988 ve věci 157/86, Mary Murphya další proti An Bord Telecom Eireann. Soud v něm konstatoval, že princip rovného odměňování zahrnuje i pravidlo, podle něhož diskriminaci představuje i situace, v níž je žena vykonávající práci vyšší hodnoty odměňována hůře než muž vykonávající práci nižší hodnoty. Pokud by v případě paní P. byly předloženy důkazy nasvědčující tomu, že jako primářka vykonávala práci vyšší hodnoty než její mužští kolegové, kteří byli lépe ohodnoceni (jako řadoví lékaři).

Ochránce dále při posouzení dotazů stěžovatele kladl důraz na závěry následujícího rozsudku. Soudní dvůr také uzavřel, že v případě rozdílného odměňování zaměstnanců pracujících v oborech, v nichž jsou dominantně zaměstnáváni muži nebo ženy, lze shledat diskriminaci, pokud vykonávají práci stejné hodnoty. V takovém případě je na zaměstnavateli, aby prokázal, že odlišnosti v odměňování jsou odůvodněné a přiměřené a nesouvisí tak s pohlavím zaměstnanců či zaměstnankyň. Pokud by funkci primářů (primářek) dětského oddělení zastávaly ve větší míře ženy a v případě primariátu oddělení chirurgického či gynekologicko-porodnického by se jednalo o dominantně mužské

obory, mohl by tento fakt založit podezření na nepřímou diskriminaci založenou na pohlaví, a to s ohledem na to, že úkoly primářů a primářek, jejich pravomoci a odpovědnosti jsou organizačním řádem nemocnice stanoveny shodně. Proto by nemocnice A. měla předložit důkazy o tom, že její systém odměňování je objektivní a nesouvisí s pohlavím zaměstnanců či zaměstnankyň. Tyto závěry uvedl soud v rozsudku dne 27. října 1993 ve věci C-127/92, Dr. Pamela Mary Enderby proti Frenchay Health Authority a Secretary of State for Health.

Případ 231/2012/DIS

Dohledatelné: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1994>



Diskriminace v podobě obtěžování (ustanovení § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona) předpokládá určitou intenzitu namítaného chování. Pokud mělo obtěžování sestávat z více skutků, které ve svém souhrnu vytvářely nepříznivé prostředí, je třeba z hlediska intenzity posuzovat všechny skutky nejen jednotlivě, ale též ve vzájemné vazbě. O obtěžování se pak jedná za předpokladu, že skutky, které se podaří prokázat, dosahují rozhodné intenzity buď jednotlivě, nebo ve svém souhrnu, je-li mezi nimi příčinná souvislost.

Tento případ je zajímavý tím, že šikanu a různá znevýhodnění kvůli rodičovství nenamítala žena, jak tomu bývá v drtivé většině případů (na českých ženách stále leží naprostá převaha péče o domácnost a o děti). Stěžovatelem byl muž, který rozporoval naschvály nadřízeného kvůli častějším absencím souvisejícím s péčí o jeho děti. Zaměstnavatel se mohl dopouštět v daném případě obtěžování. Ochránci však nebyly předloženy jednoznačné důkazy směřující k závěru o diskriminaci stěžovatele.

Případ 2729/2019/VOP

Dohledatelné zde: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/7672>



Při kontrole rovného odměňování si oblastní inspektorát práce musí vymezit kritéria, podle nichž zaměstnavatel určuje výši mzdy, a následně porovnávat jejich naplňování u dotčených zaměstnanců.

Případ podstatný z hlediska postupu oblastního inspektorátu práce. Podle ochránce je nezbytné, aby OIP zjistil všechny relevantní informace, jinak poruší svou povinnost zjistit skutkový stav úplným způsobem. Měl by při provádění kontroly postupovat striktně podle kontrolního řádu, a tedy všemi dostupnými prostředky zjistit úplný skutkový stav v souladu se zásadou materiální pravdy.

Ombudsman především zdůraznil, že inspektorát se nesmí spokojit výhradně s tvrzeními zaměstnavatele pro ukončení a závěr kontroly rovného odměňování. Je jeho odpovědností posuzovat jak u domnělé oběti diskriminace, tak u jejího komparátora (osoby, s níž mzdové či platové podmínky a výkon stěžovatele poměrujeme) totožná kritéria. K tomu v daném případě nedošlo, když inspektorát u stěžovatelky například posuzoval negativní výsledek její atestace, nikoliv však u jejího komparátora.

Slovník pojmů

Diskriminace

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

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

Logib

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

Mzda

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

Nepřímá diskriminace

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

Odměna, odměňování

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

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

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

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

Plat

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

Práce stejné hodnoty

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

Přímá diskriminace

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází, nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou

osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

Rovné zacházení

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

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

Státní úřad inspekce práce

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

Stejná práce

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

Úřad práce České republiky

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

Veřejný ochránce práv

Působí k ochraně osob před jednáním úřadů či před jejich nečinností. Byl zřízen zákonem č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv. Je národním tělesem prosazujícím

rovnost (equality body), prověřuje tedy stížnosti na diskriminaci a vydává stanoviska související s diskriminací. Vykonává i další zákonné úkoly, například monitoruje práva osob s postižením.

Výdělek

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

Účelová neperiodická publikace

Kolektiv autorek a autorů 22 % K ROVNOSTI

Mgr. Bc. Lucie Obrovská, Ph.D.

JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Mgr. et Mgr. Kateřina Hodická

Za stejnou práci stejný výdělek – Jak na to z pohledu zaměstnavatele



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

ISBN 978-80-7421-256-7

Návrh obálky, grafické zpracování a sazba: Kateřina Jelínková

www.rovnaodmena.cz
www.mpsv.cz

Neprodejné

