

# Stejná práce, jiná mzda

Bc. Ing. Nikola Straková, PhD.

# § 110 zákoníku práce

- Za stejnou práci náleží stejná odměna (ať už mzda, plat nebo odměna z dohody)
- Stejná práce =
  - stejná nebo srovnatelná složitost, odpovědnost a namáhavost
  - stejné nebo srovnatelné pracovní podmínky
  - stejná nebo srovnatelná pracovní výkonnost a výsledky práce

# Složitost, odpovědnost a namáhavost

- Posuzuje se podle:
  - Vzdělání a praktických zkušeností,
  - Organizační a řídicí náročnosti práce
  - Míry odpovědnosti
  - Fyzické, smyslové a duševní zátěže
- Pomůcka pro rozhodování:
  - Je možné mezi dvěma pracovníky vykonávající stejnou práci přesouvat konkrétní pracovní úkoly?

# Judikatura Evropského soudního dvora

- posuzoval, **zda lékař a psycholog působící na pozici psychoterapeuta vykonávají stejnou práci.**
- **Soud došel k závěru, že se o stejnou práci nejedná**
  - protože lékařské a psychologické vzdělání a kvalifikace pro danou práci jsou rozdílné
  - lékař je oprávněn k jiným pracovním úkonům než psycholog, přestože v současném umístění vykonává stejnou pracovní činnost
- To je dobrý signál pro zaměstnavatele, kteří mají větší volnost v tom, ocenit různě vhodnou kvalifikaci svých zaměstnanců a zohlednit ji třeba v odměňování. Zaměstnance s kvalifikací, o kterou obzvlášť stojí, mohou například mzdově zvýhodnit, aby jim neutekl ke konkurenci.

# Pracovní podmínky

- Posuzují se podle:
  - obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby,
    - například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas
  - práce o víkendu tedy nemůže být stejná jako práce vykonávaná jen od pondělí do pátku
  - práce na směny je jiná než práce od osmi do půl páté každý den
  - při srovnávání pracovních podmínek se posuzuje také, jak je práce riziková a jak je pro zaměstnance škodlivé nebo obtěžující jeho pracovní prostředí

# Rozsudek Nejvyššího soudu ČR

- soud srovnával pracovní podmínky pracoviště,
  - kde se manipulovalo s telaty,
  - a pracoviště, kde se manipulovalo se vzrostlými býky.
- Soud usoudil, že pracovní podmínky jsou různé,
  - protože manipulace s býky je rizikovější oproti manipulaci s telaty (ve vztahu k práci ošetřovatele).
- Práci ošetřovatele na těchto dvou odlišných pracovištích tak nelze pokládat za práci stejné hodnoty.

# Pracovní výkonnost

- Posuzuje se podle:
  - intenzity a kvality prováděných prací,
  - pracovních schopností a pracovní způsobilosti.
- Výsledky práce se posuzují podle množství a kvality. Tato kritéria budou tvořena částečně subjektivní hodnotou, není proto snadné je objektivně stanovit.

# Závěr

- **Zaměstnavatel by měl vyplácet stejnou odměnu zaměstnancům, kteří podle uvedených kritérií vykonávají stejnou nebo srovnatelnou činnost. Platí to i naopak: zaměstnavatel může nastavit nerovné odměňování tam, kde se charakter práce v uvedených parametrech liší - například připlatit lidem s větší odpovědností, se speciálními dovednostmi nebo těm, kteří pracují v namáhavějším prostředí.**



# Řidič uspěl se žalobou kvůli nižší mzdě

- Skutková podstata:
  - Řidič v žalobě tvrdil, že jeho mzda v Olomouci byla nižší než u kolegy v Praze na stejné typové pozici a tarifním stupni. Považoval to za nerovné zacházení. Zaměstnavatel namítal, že do výše mzdy zaměstnance se promítají jednak předpoklady a požadavky pro výkon práce, jednak podmínky jednotlivých pracovišť.
  - Práce řidiče v Praze je podle argumentace podniku složitější, odpovědnější a namáhavější, například s ohledem na velikost regionu a rozmístění provozu do několika částí a budov. Odměňování navíc zohledňuje i reálnou výši mezd a životních nákladů v Praze.
- Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 20. července 2020 ve věci sp. zn. 21 Cdo 3955/2018-228 **zamítl dovolání žalované společnosti.**

# Řidič uspěl se žalobou kvůli nižší mzdě

- Vysvětlení NS:
  - zákon umožňuje v rámci jedné firmy zohlednit v platech jen interní podmínky ovlivňující náročnost práce, nikoliv vnější okolnosti, například širší společenské a ekonomické prostředí daného regionu
    - Zohledňuje se rozvržení pracovní doby, směny, přesčasy nebo rizikovost a další negativní vlivy pracovního prostředí. Jde o taxativní výčet hledisek, která se týkají výhradně interních podmínek výkonu práce, nikoliv vnějších okolností.
- *„Nejvyšší soud svým rozsudkem potvrdil zásadu, že zaměstnanci za práci stejného hodnoty u téhož zaměstnavatele náleží stejná odměna, přičemž k argumentaci zaměstnavatele uvedl, že výše životních nákladů zaměstnance není za současné úpravy významná pro účely posuzování hodnoty jím vykonávané práce pro zaměstnavatele,“*

# Co by stalo, kdyby byl rozsudek opačný?

- Tzn.: zam-nec z Prahy a zam-nec z Olomouce, kteří oba vykonávají naprosto stejnou práci – se stejným ekonomickým užitkem pro zaměstnavatele – by dostávali různou odměnu
  - Důvod: pouze sociálně-ekonomických odlišností existujících napříč republikou
  - utvrzování nerovností mezi jednotlivými regiony
  - určování mzdy podle počtu dětí zam-ce, podle toho, zda má, nebo zam-nec hypotéku apod.
- *! Zaměstnavateli podle zákona nepřísluší posuzovat, jaké jsou či nejsou životní potřeby zaměstnance, a jak vysoká mzda musí zaměstnanci k uspokojení těchto potřeb stačit!*

# Kdy jsou rozdíly v odměňování přípustné?

- *Podarí-li se zaměstnavateli v případném soudním sporu prokázat, že zaměstnanci nevykonávají práci stejné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, že nemají stejné pracovní podmínky nebo že jejich výkonnost a pracovní výsledky nejsou stejné, pak rozdílné odměňování takových zaměstnanců bude zásadně přípustné – to se ve zmíněném případě nepodařilo.*

# 5 tipů, co dělat, pokud dostáváte nižší mzdu než kolegové s identickou náplní práce

1. Důsledně prostudovat veškeré dokumenty zaměstnavatele, které se týkají odměňování, a nebát se o ně říct.
  - Je třeba vždy srovnat skutečnou náplň práce, rozsah úvazku
  - Vzít v úvahu například i další faktory, jako je:
    - množství a kvalita odváděné práce během sjednaného pracovního úvazku,
    - vyšší odpovědnost za práci podřízených zaměstnanců ve větších provozovnách,
    - úroveň kvalifikace a profesních zkušeností jednotlivých zam-ců.
  - Byť firmy inzerují pozici pod stejným názvem, v popisu obsahu práce mohou být odlišnosti, které rozdíl ve mzdách ospravedlňují.

2. Požádat nadřízeného zaměstnance nebo zaměstnance personálního oddělení o **vysvětlení pravidel kalkulace konkrétní výše mzdy** zaměstnance.
3. Pokud má zaměstnanec v pracovní smlouvě **povinnost mlčenlivosti** ohledně výše své mzdy, zaměstnavatel nemůže touto doložkou operovat, aby porušoval princip rovného zacházení.
  - Pro tyto případy není možné u zaměstnance vynucovat bezvýjimečné dodržování doložky mlčenlivosti.
4. Jestliže zaměstnanec dojde k závěru, že má právo na doplatek ke mzdě, aby dosahovala stejné výše jako u jeho kolegů, je lepší nejprve tento **požadavek vznést s odůvodněním u svého nadřízeného nebo vedení společnosti.**
5. Teprve když zaměstnavatel nebude reagovat na oprávněný požadavek zaměstnance nebo ho důrazně odmítne, je možné se **obrátit s podnětem na příslušný inspektorát práce**, který však může pouze pokutovat zaměstnavatele za porušení zákona, ale pro zaměstnance doplatek ke mzdě nevymůže. Pokud chce zaměstnanec dosáhnout skutečného „zrovnoprávnění“ jeho mzdy, musí **podat žalobu k soudu**, což může být poměrně nákladnou záležitostí, i když u některých zaměstnavatelů někdy stačí jen žalobou pohrozit.

# Podání žaloby u soudu

- domáhat se,
  - aby se nerovného zacházení zaměstnavatel zdržel a aby nahradil vzniklou újmu dle § 265 odst. 2 zákoníku práce,
  - aby bylo upuštěno od diskriminace.
- Zaměstnanci, jako osobě ve slabší a zranitelné pozici, poskytuje občanský soudní řád výhodu a v řízení týkající se diskriminace obrací důkazní břemeno na žalovaného zam-tele.

# Přímá a nepřímá diskriminace

- na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, a to v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách,
- na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství ve spolcích a jiných zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb, nebo
- na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám,



# Zdroje

- *Advokátní deník* [online]. Praha: Česká advokátní komora, 2020 [cit. 2020-12-03]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/>
- *Frank Bold Advokáti* [online]. Praha: Frank Bold Advisory, 2017 [cit. 2020-12-03]. Dostupné z: <https://www.fbadvokati.cz/cs>
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015 ze dne 20. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 436/2016.
- Zákoník práce