

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Spravedlivé odměňování v pracovněprávních vztazích

Plzeň 2024

Tomáš Malý

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Tomáš MALÝ**
Osobní číslo: **R21B0101P**
Studijní program: **B0421A220009 Právní specializace**
Téma práce: **Spravedlivé odměňování v pracovněprávních vztazích**
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Pojem spravedlivé odměňování
3. Zásady spravedlivého odměňování
4. Ochrana zaměstnance před nespravedlivým odměňováním
5. Judikát NS 21 Cdo 3955/2018
6. Závěr

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- viz příloha

Vedoucí bakalářské práce:

Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání bakalářské práce: **1. března 2023**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2024**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.
vedoucí katedry

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Spravedlivé odměňování v pracovněprávních vztazích“ zpracoval samostatně a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

V Plzni dne 31. 3. 2024

.....
Tomáš Malý

Poděkování

Tímto bych rád poděkoval panu doc. JUDr. Jakubovi Morávkovi, Ph.D. za jeho cenné rady, připomínky a čas, který mi v průběhu psaní mé práce věnoval. Rovněž bych chtěl poděkovat své rodině za veškerou podporu během studia.

Obsah

ÚVOD	8
ČÁST I. POJEM SPRAVEDLIVÉ ODMĚŇOVÁNÍ	10
1 Spravedlivá odměna ve světle Listiny základních práv a svobod	10
1.1 Spravedlivá odměna ve světle zákoníku práce	15
2 Mzda	15
2.1 Sjednání a určení mzdy	16
2.2 Funkce mzdy	16
2.3 Sjednání mzdy	18
2.4 Určení mzdy	18
2.5 Formy mzdy	19
3 Plat	23
3.1 Platový výměr	25
3.2 Platový tarif	26
4 Minimální mzda	26
5 Zaručená mzda	27
6 Připravovaná novela minimální a zaručené mzdy	28
ČÁST II. ZÁSADY SPRAVEDLIVÉHO ODMĚŇOVÁNÍ.....	30
1 Právní principy	30
2 Základní zásady pracovního práva	30
2.1 Zásada stejné odměny za stejnou práci	31
2.2 Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace	33
2.3 Zásada úplatnosti	36
ČÁST III. OCHRANA ZAMĚSTNANCE PŘED NESPRAVEDLIVÝM ODMĚŇOVÁNÍM	36
1 Stížnost zaměstnavateli dle zákoníku práce	38
2 Podnět kontrolnímu orgánu	39
3 Podnět veřejnému ochránci práv	41
4 Rozhodčí řízení	42
5 Mediace	43
6 Žaloba	44
ČÁST IV. JUDIKÁT NS 21 CDO 3955/2018	47
1 Skutkový stav	47
2 Kritické zhodnocení	52

3 Úvaha de lege ferenda	56
ZÁVĚR	58
RESUMÉ	61
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	64
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	67

Úvod

Spravedlivé odměňování hraje významnou roli v oblasti sociálních a kulturních práv. Je to problematika, která se dotýká všech, kteří alespoň jednou v životě obdrželi za svou práci určitou formu odměny, ať už peněžitého, či nepeněžitého druhu. Dle údajů Českého statistického úřadu byl počet pracujících v národním hospodářství k 4. čtvrtletí 2023 stanoven na 5 087 500.¹ Proto je zcela na místě, aby právu na spravedlivou odměnu byla věnována zvýšená pozornost, neboť špatným uchopením ze strany zákonodárce může mít nepříznivý dopad na životy mnoha lidí, včetně jejich rodin.

Tato bakalářská práce je rozdělena na čtyři komplexní části a na ně navazující kapitoly.

První část se zabývá pojmem spravedlivého odměňování, kde jsou přiblíženy základní pojmy a instituty, včetně jejich dílčích aspektů, s přihlédnutím k ústavní a zákonné právní úpravě. Důraz je kladen především na mzdu a plat, jakožto primární druhy odměny a jejich ochranné nástroje v podobě minimální a zaručené mzdy.

Ve druhé části je věnována pozornost na klíčové zásady, ve kterých je spravedlivé odměňování promítnuto. Každá z nich, v konečném důsledku, přispívá svým dílem k lepšímu vymezení a ochraně spravedlivého odměňování. Pro lepší pochopení jejich smyslu jsou rovněž v obecné rovině definovány právní zásady, potažmo právní principy.

V rámci třetí části jsou obsaženy právní možnosti obrany v případě nespravedlivého odměňování. Zdůrazněny jsou odlišnosti jejich významu, možnosti použití a právní relevance. Autor k vybraným prostředkům ochrany uvádí jak jejich výhody, tak i nevýhody, především v návaznosti na efektivitu při vymáhání práv dotčených nespravedlivou odměnou.

Ve čtvrté, a tedy závěrečné části, je kriticky zhodnoceno rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, publikovaného pod spisovou značkou 21 Cdo 3955/2018 a v této souvislosti nastíněny odlišné možnosti právní úpravy tam,

¹ Český statistický úřad. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2023* [online] 2024. [cit. 2024-03-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ci/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2023>.

kde je to zcela účelné. Zmíněný judikát se dotýká problematiky spravedlivého odměňování a svou popularitou, byť z pohledu autora a mnohých právníků² ne příliš v pozitivním slova smyslu, si žádá komplexnější rozbor a lze na něm demonstrovat deficity a limity spravedlivého odměňování, se kterými se současná právní úprava potýká.

Primárním cílem této práce je popsat a zanalyzovat soudobé pojetí spravedlivého odměňování. Na základě toho dochází k vymezení základních institutů a procesů souvisejících se spravedlivou odměnou a současně k jejich zhodnocení s poukazem na jejich nedostatky. V těchto případech sám autor nabízí návrhy možného řešení a náprav tam, kde si to právní řád nejvíce žádá.

² Např. J. Morávek, T. Maux, či J. Málek. K tomu blíže část IV. této práce.

Část I. Pojem spravedlivé odměňování

Pojem odměňování zaměstnanců se řadí mezi podstatné instituty pracovního práva.³ Odměnu je možné definovat jako protiplnění, které má především smluvní charakter a je poskytované zaměstnavatelem za vykonanou práci.⁴ Odměňování zaměstnanců úzce souvisí s pojmem závislá práce, přičemž legální definici lze nalézt v § 2 odst. 1 ZPr: „*Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele⁵ a podřízenosti zaměstnance⁶, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“ Na dané ustanovení navazuje odstavec 2, ve kterém je stanoveno, že závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat, či odměnu za práci. Na ústavní úrovni se lze s tímto pojmem setkat v čl. 28 LZPS, který stanovuje, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci.⁷

1 Spravedlivá odměna ve světle Listiny základních práv a svobod

Odměna je na úseku ústavního práva vymezena *largo sensu*, kdy v sobě pojímá pojmy jako mzda, plat, odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, náhradu mzdy, odstupné, odměnu v případě životního jubilea, apod.⁸

Článek 28 LZPS ve svém ustanovení garantuje zaměstnancům nárok na spravedlivou odměnu za práci⁹ a současně uspokojivé pracovní podmínky, přičemž stanovení podrobností ponechává zákonu¹⁰. Tím klade Listina důraz na ústavně zaručený zákaz jakékoli otrocké, nebo jinak nucené práce, při které by nemohl sám

³ ŠTEFKO, M. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5, str. 351.

⁴ HRABCOVÁ, D. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 498.

⁵ Zaměstnavatelem je podle ustanovení § 7 ZPr osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

⁶ Zaměstnancem je podle ustanovení § 6 ZPr fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

⁷ KLÍMA, Karel. *Ústavní právo*. 5. aktualizované vydání. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2016. ISBN 978-80-7380-606-4, str. 383.

⁸ Tamtéž.

⁹ Toto právo je rovněž promítnuto v čl. 4 Charty, čl. 7 MPHSKP a implicitně lze vyvodit i z čl. 23 LZPEU.

¹⁰ Tím je myšlen primárně zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

zaměstnanec vyslovit souhlas s finančními a pracovními podmínkami té které pracovní činnosti.¹¹

Z materiálního hlediska navazuje na právo na práci uvedeném v čl. 26 odst. 3 LZPS. To se vztahuje na existenci pracovního poměru jako takového, kdy úkolem státu v dané oblasti je zajišťovat aktivní politiku zaměstnanosti, a tím stimulovat zájemce o práci o její hledání, s následnou pomocí jejího zajištění. *A contrario*, právo na spravedlivou odměnu se váže na obsah pracovního poměru, popř. obdobného pracovněprávního vztahu a souvisí již s incidenční ochranou zaměstnance jakožto slabší strany v rámci daného soukromoprávního vztahu. V čl. 41 odst. 1 LZPS je mimo jiné stanoveno, že daného práva se lze domáhat pouze v mezích prováděcích zákonů, které si tudíž samy určí, jak moc velkou pozornost věnují problematice spravedlivé odměny a jak velkou ochranu jí propůjčí. Pro zaměstnance to však znamená, že se nemohou domáhat protiústavnosti zásahu provedeného ze strany orgánu veřejné moci, když jedná pouze v mantinelech nastavených příslušným zákonem. Ústavní stížnost je možná za předpokladu, že ustanovení zákonů, která upravují spravedlivé odměňování nejsou vykládána ústavně konformním způsobem a směřují proti zamýšlenému účelu ústavodárce, jak vyplývá z judikaturní činnosti ÚS.¹²

Jistou bariéru představuje i čl. 4 odst. 4 LZPS, který stanoví, že při používání ustanovení o mezích základních práv a svobod musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu.

Z pohledu ÚS je podstatou práva na spravedlivou odměnu „*princip, že za výkon závislé práce v jakékoliv formě pracovněprávního vztahu náleží zaměstnancům odměna, přičemž i v tomto případě náleží zákonodárci široký prostor pro uvážení, jakým způsobem zajistí jeho uplatňování, včetně možnosti blíže regulovat způsob odměňování a jeho výši.*“¹³

Spravedlivou odměnu lze povšechně rozdělit na objektivní, což je odměna za práci, která se jeví jako spravedlivá v celospolečenském měřítku (tedy jakou výši odměny vnímá většina za důstojnou a přiměřenou) a na subjektivní, což je vnímání spravedlnosti odměny ze strany konkrétního zaměstnance, který si sám vnitřně

¹¹ KLÍMA, Karel. *Ústavní právo*. 5. aktualizované vydání. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2016. ISBN 978-80-7380-606-4, str. 383.

¹² Nález Ústavního soudu ze dne 20. května 2008, sp. zn. Pl. ÚS 1/08, bod 114.

¹³ Nález Ústavního soudu ze dne 27. 11. 2012, sp. zn. Pl. ÚS 1/12, bod 267.

oceňuje svůj pracovní výkon, a na to navazující důstojnou odměnu.¹⁴

Spravedlnost v pojetí „spravedlivé“ odměny za práci lze vnímat ještě ve dvou rovinách. Jednak v rovině absolutní, která představuje garanci konkrétní výše odměny a jednak v rovině relativní, na základě které dochází ke komparaci odměn více zaměstnanců. V recentním pojetí státu založeném na liberálních hodnotách lze jen těžce spatřovat spravedlnost odměny v tom, jaký užitek přináší celé společnosti, jako tomu bylo za komunistického režimu v letech 1948–1989. Taková státní interference by byla ve zjevném rozporu se zásadou smluvní volnosti vycházející z autonomie vůle jednotlivce v oblasti soukromého práva.¹⁵

V případě pojetí absolutní spravedlivé odměny je příhodné připomenout, že ČR není vázána článkem 4 odst. 1 Evropské sociální charty, který přiznává pracovníkům právo na takovou odměnu za práci, jež jim samotným, zahrnujíc jejich rodiny, bude schopna zajistit adekvátní životní úroveň. Ovšem z čl. 7 MPHSKP vyplývá pro ČR podobný závazek, jenž se týká práva každého člověka na spravedlivé pracovní podmínky, která zahrnují kromě toho i odměnu schopnou poskytnout všem pracovníkům takové minimum odměny, které zajistí slušný život jak pro ně, tak i pro jejich rodinu. To je zejména zajištěno institutem minimální mzdy (viz kapitola 4).¹⁶ Co se týče relativní spravedlivé odměny, ve společnosti nyní rezonuje a vzbuzuje vášnivé diskuse směrnice EP a Rady 2023/970/EU týkající se transparentnosti v odměňování. Ta totiž ukládá zaměstnavatelům povinnost poskytovat zaměstnancům informace o výši odměnách jejich kolegů, kteří jsou zařazeni na stejné pozici. To má zajistit spravedlivější odměňování za vykonanou práci a zároveň omezit nerovnosti v odměnách mezi muži a ženami. České republice, resp. zákonodárci, nezbyvá nic jiného, než se na implementaci dané směrnice připravit, neboť transpoziční lhůta běží do konce roku 2026.¹⁷

¹⁴ MORÁVEK, Jakub. *Spravedlivé odměňování po Česku*. Bratislavské právnické fórum 2023 technologické a etické výzvy pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia [online]. 2023. ISBN: 978-80-7160-698-7. str. 9. [cit. 2024-03-24] Dostupné z: https://www.flaw.uniba.sk/fileadmin/praf/Veda/Konferencie_a_podujatia/BPF/2023/BPF_2023_pracovne_pravo.pdf.

¹⁵ WINTR, J. In: WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod: komentář*. 2., doplněné a aktualizované vydání. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer, 2023. ISBN 978-80-7676-747-8. [cit. 2024-02-17]. Dostupné z: www.aspi.cz.

¹⁶ Tamtéž.

¹⁷ INTEGRA CENTRUM s.r.o. *Směrnice o transparentním odměňování* [online] 2024. [cit. 2024-03-16]. Dostupné z: <https://www.integracentrum.cz/aktuality/smernice-o-transparentnim-odmenovani-1037>.

Zastánci tvrdí, že pomocí transparentnosti v odměňování dojde k posílení postavení pracovníků, kteří pak budou schopni lépe prosazovat své právo na stejnou odměnu za stejnou práci, především mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, a to díky souboru závazných opatření vztahujících se k transparentnosti odměňování. Směrnicí EP a Rady 2023/970/EU totiž dojde k úpravě pravidel zejména v přístupu k informacím, oznamovací povinnosti, přístupu ke spravedlnosti a nastane rozšíření oblasti působnosti.¹⁸

Zaměstnavatelé budou povinni poskytnout uchazečům o zaměstnání informace o výši nástupního platu, popř. o rozpětí odměny, a to buď v inzerci o volném pracovním místě, anebo před pracovním pohovorem. Zároveň pro zaměstnavatele platí zákaz požadovat informace od uchazečů ohledně jejich historie odměňování. Pakliže uchazeč získá pracovní pozici, na kterou se hlásil, vzniká mu právo požadovat od svého zaměstnavatele údaje o průměrných odměnách jeho kolegů, kteří vykonávají stejnou, či rovnocennou práci jako on, včetně kritérií, která stanoví objektivní a genderově neutrální podmínky pro stanovení výše odměny a kariérního postupu. Na to navazuje povinnost předkládat každoročně příslušnému vnitrostátnímu orgánu zprávu týkající se rozdílů v odměňování mužů a žen v rámci jejich organizační struktury. Pouze společnosti, které mají méně než 100 zaměstnanců budou osvobozeni od povinnosti takovou zprávu zpracovávat a předkládat. Pokud příslušný orgán zjistí rozdíl v odměňování, který bude vyšší než 5 %, bude muset společnost přijmout opatření spočívající ve společném posouzení odměňování za asistence zástupců zaměstnanců. To se vztahuje pouze na zjištěný rozdíl, který nelze objektivně a genderově neutrálně zdůvodnit. Za předpokladu zjištěné diskriminace v odměňování na základě pohlaví přísluší poškozenému zaměstnanci odškodnění, plná náhrada nevyplacené odměny, včetně bonusů ve formě prémie, či materiálního plnění. Důkazní břemeno se přenáší ze zaměstnance na zaměstnavatele, který bude muset prokázat, že neporušil

¹⁸ Vláda České republiky. TZ: *Nová směrnice o transparentnosti odměňování posílí vymahatelnost práva na rovnou odměnu a pomůže snížit mzdovou diskriminaci žen* [online] 2022. [cit. 2024-03-16]. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-nova-smernice-o-transparentnosti-odmenovani-posili-vymahatelnost-prava-na-rovnou-odmenu-a-pomuze-snit-mzdovou-diskriminaci-zen-201893/>

pravidla EU v případě stejné odměny v souvislosti s její transparentností.¹⁹

Vzniká i nový diskriminační důvod, a to příslušnost ke dvěma či více skupinám (např. gender a sexualita). Větší pozornost je rovněž zaměřena na pracovníky se zdravotním postižením.²⁰

Autor této bakalářské práce uvedenou směrnicí hodnotí velmi negativně, protože je toho názoru, že výše odměny by měla být známá jen a pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Autor si je vědom toho, že mzdová transparence spojená s možností porovnávat mzdy kolegů mezi sebou má směřovat k odhalení diskriminace v odměňování a v případném sporu sloužit jako důkaz. Přesto zastává postoj, že ujednání o odměně je plně v diskreci zúčastněných stran a nikomu jinému nepřísluší znát konkrétní částku. Toto ovšem neznamená, že zaměstnavatel bude odměňovat své zaměstnance nahodile a jak v danou chvíli uzná za vhodné. Znamená to, že předem nastaví kritéria na legitimním základě, ve kterých především uvede jak pravidla stanovování výše odměny, tak i objektivní důvody pro jiné odměňování.²¹ Pokud se bude pohybovat v rámci nastavených limitech, není problém určité zaměstnance odměnit vyšší částkou. Důvodů může být několik, např. k získání vysoce kvalifikovaného pracovníka, který bude pro zaměstnavatele významným přínosem, nebo naopak při absenci zájemců o danou pracovní pozici, která je nezbytná pro další chod podniku, se z motivačních důvodů zvedne výše odměny. Autor, jakožto zastánce tržního liberalismu k tomu dodává, že je důležitý i subjektivní přístup konkrétního zaměstnance k výši jeho odměny za vykonanou práci, kdy záleží na jeho schopnostech vyjednat si pro sebe lepší odměnu oproti ostatním, byť výkonnějším kolegům. Autor se tak shoduje s názorem Morávka, který k tomu uvádí, že: *„úspěch (nejen pracovní) každého jednoho člověka přece závisí na řadě faktorů. Jedním z nich je jistě výkon a iniciativa. Je to však i řada dalších aspektů, jako schopnost reagovat na situaci a využít ji, či odvaha anebo míra „drzosti“. A tak může méně schopný, avšak inovativní, nebojácný a zdravě*

¹⁹ Generální sekretariát Rady. *Transparentnost odměňování v EU* [online] 2024. [cit. 2024-03-17]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/policies/pay-transparency/>.

²⁰ Tamtéž.

²¹ ARENDAČKÁ, L. In: TOMŠEJ, Jakub; MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie a STONJEK, Patrik (eds.). *Nad novelami zákoníku práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2020. ISBN 978-80-7630-006-4, str. 15.

*drží jedinec dosáhnout lepších výsledků či možná spíše postavení než jeho nadanější kolega.*²²

Co se týče předkládání zprávy týkající se rozdílů v odměňování mužů a žen příslušnému vnitrostátnímu orgánu, autor práce poznamenává, že tímto akorát dojde k většímu zatížení byrokratického aparátu a zbytečně tím vzniká další administrativní povinnost v již tak přeregulovaném prostředí.

1.1 Spravedlivá odměna ve světle zákoníku práce

Zákoník práce je obecným prováděcím zákonem k článku 28 LZPS. Pojem spravedlivého odměňování lze explicitně nalézt pouze v § 1a odst. 1 písm. c) ZPr, přičemž tato problematika je více rozvinuta v části šesté zákoníku práce týkající se odměňování jako celku.²³

O jednotlivých institutech vztahujících se ke spravedlivé odměně, jako je např. minimální a zaručená mzda, či zásada stejné odměny za stejnou práci, bude detailněji pojednáno v následujících částech této práce.

2 Mzda

Zákoník práce v § 109 odst. 2 obsahuje legální definici mzdy, kterou se rozumí peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak. Mzdu je tedy možné pojmut jako ekvivalent za vykonanou práci v pracovním poměru.²⁴

Mzda představuje širší formu ocenění výkonu práce. Tím se liší od platu, kterým jsou oceňováni zaměstnanci, kteří vykonávají práci pro některý zaměstnavatelský subjekt uvedený v zákoníku práce (blíže viz kapitola 3). Z tohoto důvodu jsou mzdou odměňováni nejen zaměstnanci působící u zaměstnavatelů,

²² MORÁVEK, Jakub. *Spravedlivé odměňování po Česku*. Bratislavské právnické fórum 2023 technologické a etické výzvy pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia [online]. 2023. ISBN: 978-80-7160-698-7. str. 13. [cit. 2024-03-24] Dostupné z: https://www.flaw.uniba.sk/fileadmin/praf/Veda/Konferencie_a_podujatia/BPF/2023/BPF_2023_pracovne_pravo.pdf.

²³ KOLUMBER, David. *Zákonné provedení sociálních práv podle Listiny základních práv a svobod*. Právní prostor [online]. 2015. zejména bod 2.2. [cit. 2024-02-06] Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ustavni-pravo/zakonne-provedeni-socialnich-prav-podle-listiny-zakladnich-prav-a-svobod>.

²⁴ ÚLEHLOVÁ, H. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 978-80-7380-915-7, str. 219.

kteří svou činností směřují k dosažení zisku (např. obchodní korporace, podnikající FO, státní podniky), ale i ti, kteří vykonávají práci pro zaměstnavatele, jejichž činnost není primárně soustředěna na dosažení zisku (např. odbory, či spolky). Současně však mzdou odměňují i zaměstnavatelé, kteří jsou financováni z veřejných zdrojů, a to ve velké míře (např. politické strany, zdravotní pojišťovny, anebo veřejné vysoké školy). Z toho vyplývá, že odměna ve formě mzdy je přípustná všude, kde zákoník práce nestanovuje odměňování platem.²⁵

2.1 Sjednání a určení mzdy

Zaměstnavatel je povinen sjednat, stanovit, či určit mzdu před samotným začátkem výkonu práce, za kterou má příslušet. Tato povinnost souvisí s hlavní funkcí mzdy, kterou je získání peněžních prostředků, na základě kterých bude zaměstnanec schopen uhradit své životní náklady, případně i potřeby své rodiny.²⁶

2.2 Funkce mzdy

Při stanovování funkcí mzdy je důležité poznamenat, že existuje několik variant jejího dělení. V každém případě působí funkce mzdy současně i vzájemně. Vždy záleží na různých hlediscích, či záměrů jednotlivých autorů. Štefko uvádí následující funkce mzdy:

- stimulační (motivační),
- regulační,
- kompenzační,
- alimentární (sociální).²⁷

Stimulační, resp. motivační funkci mzdy lze vymezit poměrem určité formy mzdy vůči pracovnímu výkonu zaměstnance. Zaměstnavatel může pomocí různých prémie, příplatků a odměn motivovat své zaměstnance k lepším pracovním výsledkům, což zefektivní pracovní procesy a bude snazší dosahovat požadovaných cílů podniku. Aby toto bylo co nejúčinnější, je nutné předem nastavit kritéria,

²⁵ ROUČKOVÁ HORNA, D. In: HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce (262/2006 Sb.). Komentář. 7. vydání.* [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer, 2024. ISBN 978-80-7676-803-1. [cit. 2024-02-24]. Dostupné z: www.aspi.cz.

²⁶ ÚLEHLOVÁ, H. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo. 4. aktualizované vydání.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 978-80-7380-915-7, str. 210 a 219.

²⁷ ŠTEFKO, M. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo.* Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5, str. 353-355.

za kterých budou zvýhodnění v různých formách zaměstnancům poskytována a zaměstnanec bude více motivován držet se stanovených kritérií. Pokud by zaměstnavatel rozhodl ledabyle, zaměstnancům by chyběl prvek jistoty a nebyli by tolik motivováni.²⁸

Regulační funkce mzdy se zaměřuje na mzdu ve formě tržní hodnoty práce, jelikož reguluje výši odměny v závislosti na konkurenceschopnosti zaměstnavatele a socioekonomických požadavcích určitého regionu z hlediska demografického. Rovněž udává trendy po určitých povoláních a profesích, která jsou v daném čase a místě potřebná, čímž nepřímo působí i na výběr vzdělání *pro futuro*. Ve svém souhrnu je tato funkce těsně svázána s nabídkou a poptávkou v rámci tržního ekonomického systému, neboť ovlivňuje výběr budoucího zaměstnání, zájem zaměstnavatelů o určité zaměstnance, a naopak podmínky pro udělení určité výše mzdy a mnoho dalších faktorů.²⁹

Kompenzační funkce mzdy představuje náhradu za to, že zaměstnanec stráví část svého života výkonem práce. To je promítnuto i ve mzdě, neboť její jednotlivé složky jsou upravovány v závislosti na pracovních podmínkách a pracovním prostředí. Tato funkce převažuje zejména u pracích ve ztíženém pracovním prostředí, v noci, na odloučeném pracovišti, nebo třeba u pracích, která nejsou příliš populární, či častá, avšak jsou potřebná.³⁰

V případě alimentární, potažmo sociální funkce jde o zajišťování pracovněprávních institutů, která mají chránit zaměstnance, resp. jeho mzdu, což prvořadě souvisí s udržováním dostatečné životní úrovně zaměstnance včetně jeho rodiny. Jedná se například o minimální a zaručenou mzdu, či splatnost a výplatu mzdy.³¹

Hrabcová k výše uvedeným uvádí ještě speciální funkci legislativně technickou, která souvisí s odpovědností za vznik škody včetně její náhrady. Projevuje se ve zvýšené mzdě, kdy zaměstnanec (zpravidla vedoucí) odpovídá za to, že v pracovním procesu nedochází ke vzniku škody. Pokud však ke škodě

²⁸ ŠTEFKO, M. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5, str. 354.

²⁹ Tamtéž.

³⁰ Tamtéž.

³¹ ŠTEFKO, M. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5, str. 355.

dojde, odpovídá za ni ve stanoveném rozsahu. Tato funkce je promítnuta zákonodárcem např. v § 260 ZPr, kdy zaměstnancům, kteří odpovídají za schodek, se určí podíl náhrady podle poměru jejich hrubých výdělků.³²

2.3 Sjednání mzdy

V případě sjednávání mzdy lze rozlišit dva fundamentální způsoby. Za první lze mzdu stanovit v pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, jako je například dohoda o mzdě. Za druhé je možné mzdu stanovit přímo v kolektivní smlouvě. Tak či onak, jedná se o bilaterální, popř. multilaterální právní jednání, v rámci něhož je stanovena výše mzdy na základě souhlasu smluvních stran.³³

Jestliže je mzda sjednána v kolektivní smlouvě, je zapotřebí následovat standardní postup uvedený v zákoně o kolektivním vyjednávání. Pokud by totiž podniková kolektivní smlouva upravovala mzdové nároky v menší míře než kolektivní smlouva vyššího stupně, tak by část upravující mzdová práva v podnikové kolektivní smlouvě byla neplatná. Obdobný problém by mohl nastat za situace, pokud by zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem, buď v pracovní smlouvě, nebo v jiné smlouvě uzavřené dle § 1746 odst. 2 OZ mzdová práva, která by byla v přímém rozporu s uzavřenou kolektivní smlouvou, neboť sám zaměstnavatel, jakožto jedna ze smluvních stran, je kolektivní smlouvou vázán.³⁴

2.4 Určení mzdy

Mzda může být určena buď ve vnitřním mzdovém předpisu, nebo písemným rozhodnutím zaměstnavatele, a to ve mzdovém výměru, popř. dekretu. Na rozdíl od sjednání mzdy se v těchto případech jedná o unilaterální právní jednání, v rámci něhož je stanovena výše mzdy na základě jednostranného rozhodnutí zaměstnavatele.³⁵

³² HRABCOVÁ, D. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 488-489.

³³ ŠTEFKO, M. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5, str. 359.

³⁴ ÚLEHLOVÁ, H. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 978-80-7380-915-7, str. 219-220.

³⁵ KAHLE, B. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, str. 237.

Vnitřní mzdový předpis je vhodné vydat v případě, kdy u zaměstnavatele vykonává práci větší počet zaměstnanců a současně zde nepůsobí odborová organizace.³⁶

Za předpokladu, že je mzda určena v rámci vnitřního mzdového předpisu, či jiného obdobného předpisu, má zaměstnavatel povinnost seznámit zaměstnance s jeho vydáním, změnou, či zrušením a zároveň jim umožnit přístup k těmto předpisům.³⁷

Mzdový výměr musí být zaměstnanci v den nástupu do práce vydán vždy, jestliže údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy nejsou obsaženy ve smlouvě, ať už pracovní, či kolektivní, nebo ve vnitřním předpisu. Pokud dojde ke změně některé skutečnosti (viz výše), která je součástí mzdového výměru, má zaměstnavatel povinnost písemně oznámit onu změnu zaměstnanci, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.³⁸ To ve svém důsledku znamená, že zaměstnavatel oplývá diskrecí nad stanovením mzdy, kdy na základě svého vlastního rozhodnutí může s výší mzdy hýbat dle svého uvážení, vždy ovšem za předpokladu, že k tomu má legitimní důvod. Nesmí být ovšem takto činěno se zpětnou působností,³⁹ tedy že účinnost daného předpisu začne dříve než jeho platnost.⁴⁰

2.5 Formy mzdy

Mzdovými formami se rozumí soubor pravidel, metod a prostředků, pomocí nichž se vytváří vztah mezi výší mzdy zaměstnance a jeho pracovních výsledcích a pracovní výkonnosti. Zaměstnavatel si musí zvolit, zda vynaloží náklady na důkladný a promyšlený systém mzdových forem, či se spokojí s prostým a paušálním systémem.⁴¹

³⁶ ÚLEHLOVÁ, H. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 978-80-7380-915-7, str. 220.

³⁷ § 305 odst. 4 ZPr.

³⁸ § 113 odst. 4 ZPr.

³⁹ ŠTEFKO M., In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5, str. 360.

⁴⁰ GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 8. aktualizované vydání. Právnické učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2021. ISBN 978-80-7380-838-9, str. 103.

⁴¹ ÚLEHLOVÁ, H. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 978-80-7380-915-7, str. 220.

Mezi základní formy mzdy⁴² zpravidla řadíme:

- mzdu časovou
- mzdu úkolovou
- mzdu podílovou, resp. provizní
- mzda smíšenou
- mzdu akordní⁴³

2.5.1 Časová mzda

Tato forma mzdy je bezprostředně závislá na odpracované době. Svou systematikou bývá pro zaměstnance nejsrozumitelnější a v rámci administrace taktéž nejjednodušší. Primárně se využívá všude tam, kde doba (čas) představuje jediné kritérium pro měření odpracované doby, popřípadě i tam, kde je výkon práce podmíněn technologickými zařízeními. Jednak ji lze stanovit jako měsíční časovou mzdu, včetně měsíčních mzdových tarifů a jednak jako hodinovou časovou mzdu, včetně tarifů stanovených za hodinu práce. Z matematického hlediska by se dala kvantifikovat jako součin mzdového tarifu stanoveného za danou časovou jednotku (kalendářní měsíc, hodina).⁴⁴

Aby byla časová mzda dostatečně efektivní,⁴⁵ je žádoucí využít doplňkové mzdové formy, jakou jsou například prémie, či příplatky, které se váží na kvalitu a uspokojivé výkony zaměstnanců. Je možné využít i prostředky, které se nevztahují ke mzdovým, či peněžním nástrojům. V pozitivním smyslu by se mohlo jednat o postup do vyšší funkce v rámci subordinačního vztahu v té které instituci, v negativním smyslu zase o obavu ze ztráty zaměstnání v případě nedostatečných pracovních výkonů.⁴⁶

⁴² Nutno poznamenat, že toto rozlišování se neuplatňuje pouze u mzdy, ale i u jiných forem odměny za práci. Z hlediska systematiky je však pojednáno konkrétně o mzdě.

⁴³ ŠTEFKO M., In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5, str. 365.

⁴⁴ HRABCOVÁ, D. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 502.

⁴⁵ Nevýhodou časové mzdy jako takové je nedostatek motivace, kdy výkon zaměstnance nemá přímý dopad na výši mzdy.

⁴⁶ HRABCOVÁ, D. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 503.

2.5.2 Úkolová mzda

Mzda úkolová je charakterizována přímou úměrností mezi počtem realizovaných výrobků, či výkonů, za které je stanovena tzv. úkolová sazba, a výkonovou jednotkou. Své uplatnění najde především na pracovištích, kde je klíčovým kritériem množství produkce a zaměstnanci v závislosti na svých pracovních výkonech toto množství bezprostředně ovlivňují. Úkolová mzda v sobě zahrnuje několik variant, kdy kromě různých typů individuální úkolové mzdy se objevuje i kolektivní úkolová mzda, která je stanovena pro skupinu zaměstnanců, přičemž jejich počet může být striktně stanoven, nebo ponechán na volném uvážení dle potřeby. Pokud lze určit objektivní a jasné normy výkonu, tzv. normy spotřeby práce a zároveň je zaměstnancům poskytnut pravidelný a stálý přísun materiálu, export výrobků či produktu práce, tak je možné bez problémů úkolovou mzdu uplatnit.⁴⁷

Při ukládání množství požadované práce a pracovního tempa má zaměstnavatel povinnost posoudit fyziologické a neuropsychické možnosti a schopnosti zaměstnance, vzít v úvahu předpisy, jež upravují bezpečnost a zdraví při práci⁴⁸ a zvážit čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech.⁴⁹

2.5.3 Podílová (provizní) mzda

Tato mzdová forma bývá uplatňována zejména v terciárním sektoru, tzn. v oblasti služeb a obchodu, poněvadž efektivně stimuluje zaměstnance, aby dosahovaly co nejvyšších tržeb. Je možné ji použít pouze za předpokladu, že zásobování provozních jednotek zbožím a v sortimentu probíhá bez komplikací a odpovídá poptávce spotřebitelů. Pouze při splnění těchto podmínek může být naplněn potenciál této formy mzdy. Dle § 346b odst. 2 ZPr je povinností zaměstnavatele nepřenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance, což v daném případě znamená, že by bylo zcela proti fundamentálním principům spravedlivého odměňování za práci a logice odměňování jako takové, kdyby

⁴⁷ HRABCOVÁ, D. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 503.

⁴⁸ Kromě ZPr, který v části páté obsahuje základní východiska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, lze zmínit i zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy.

⁴⁹ § 300 odst. 1 ZPr.

zaměstnanci nebyli schopni vlastním jednáním ovlivňovat výši své mzdy, která jim náleží, a zároveň by na ně bylo přenášeno riziko vyplývající z obchodní činnosti.⁵⁰

Odměňování v podobě podílové mzdy je určeno podílem, který je vyjádřen v procentech, vyplývá z tržeb dosažených za prodej zboží, či z poskytnuté služby, je vyjádřen v peněžních jednotkách a realizován za určité období, zpravidla za jeden kalendářní měsíc. Vysoký motivační stimul je předností podílové mzdy, a to nejen v případě lepších výkonů samotných zaměstnanců, ale i v rámci zvýšené kvality poskytovaných služeb, neboť zákazníci mají tendence se vracet tam, kde byli spokojeni s úrovní obsluhy. To má za následek opětovné zvýšení tržeb, a tím pádem i samotné mzdy zaměstnance. Nevýhodou je nejistota při stanovování procentních sazeb, jelikož zaměstnavatel nemůže bez rizika stanovit exaktní sazbu, která by byla výhodná jak pro něj, tak i pro zaměstnance. Za situace, že sazba podílové mzdy bude vyšší, než je hypotetická optimální úroveň, bude zaměstnavatel zkrácen o zisk, neboť značná část výnosu z prodeje bude přesunuta na účet zaměstnance. V opačném případě, tedy při stanovení nižší podílové sazby, nebude zaměstnanec spravedlivě odměněn.⁵¹

Někteří autoři (příkladmo Hrabcová) provádí distinkci mezi podílovou a provizní mzdou.⁵² Autor bakalářské práce je však toho názoru, že mezi těmito mzdovými formami jsou pouze marginální rozdíly, tudíž je lze subsumovat pod jednotnou definici.

2.5.4 Smíšená mzda

Mzda zaměstnance, jež je stanovena smíšenou mzdovou formou, se skládá ze dvou složek, přičemž u každé z nich se uplatňuje rozdílný režim (např. 50/50%). Jedná se o kombinaci mzdových forem (viz výše), které lze rozdělit na dvě varianty smíšené mzdy, kterými je buď smíšená mzda podílová, nebo smíšená mzda úkolová. Kvůli relativní komplikovanosti a nestabilitě podílové či úkolové mzdy jako takové, se zde vyskytuje časová složka, která zastává funkci jisté části celkové mzdy, se kterou mohou zaměstnanci vždy počítat a podílová, či úkolová složka plní

⁵⁰ HRABCOVÁ, D. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 504.

⁵¹ HRABCOVÁ, D. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 504-505.

⁵² Tamtéž.

funkci motivace zaměstnanců.⁵³ Zjednodušeně je mzda smíšená mixem mzdy časové, ke které se přidá buď mzda podílová (provizní), nebo úkolová.⁵⁴

2.5.5 Akordní mzda

Akordní mzda je zvláštní modifikací mzdy úkolové, při které je skupina pracovníků povinna vykonat určité dílo v předem stanoveném termínu a s předem dohodnutou částkou.⁵⁵

3 Plat

Legální definice platu je v zásadě identická s definicí mzdy, ovšem u platu je vyloučeno uplatnění institutu naturální mzdy. Je to tedy peněžité plnění, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci, přičemž zaměstnavatel je v zákoně taxativně vymezen. Jedná se o:

- stát, popřípadě organizační složky státu,
- územní samosprávný celek,
- státní fond,
- příspěvkovou organizaci, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, a
- školskou právnickou osobu zřízenou Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.⁵⁶

Do 31.12. 2021 byly do taxativního výčtu zaměstnavatelů zařazeny rovněž regionální rady regionu soudržnosti, mající za cíl zajištění efektivního využívání prostředků plynoucích z Evropské unie. Zákonem č. 251/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností od 1.1. 2022 byly regionální rady

⁵³ HRABCOVÁ, D. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 505.

⁵⁴ ÚLEHLOVÁ, H. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 978-80-7380-915-7, str. 221.

⁵⁵ VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2020: praktický průvodce*. Účetnictví a daně (Grada). Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1032-2, str. 92.

⁵⁶ § 109 odst. 3 ZPr.

regionu soudržnosti zrušeny a na základě univerzální sukcese jejich úlohu převzala Česká republika.⁵⁷

Plat představuje odměnu za práci, kterou vykonal zaměstnanec pro zaměstnavatele, který je výlučně, či zčásti napojen na veřejné zdroje, ze kterých poté provádí úhradu svých činností.⁵⁸ Plat, který je uplatňován v nepodnikatelské sféře, nemůže být sjednán v pracovní, či jiné smlouvě. To přiměřeně platí i pro kolektivní smlouvu a vnitřní platový výměr, kde je manipulace s platem značně omezena. V § 122 odst. 1 ZPr je stanoveno, že zaměstnavatel určuje zaměstnanci plat, a to v souladu se zákoníkem práce, nařízením vlády vydaného k jeho provedení⁵⁹ a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, případně vnitřního předpisu. Současně je konstatován absolutní zákaz určení platu v jiném složení a jiné výši, než jak je stanoveno zákoníkem práce a prováděcími právními předpisy. Toto ustanovení však neplatí pro vedoucí zaměstnance, kteří jsou statutárním orgánem zaměstnavatele, nebo pro vedoucí organizačních složek státu či územního samosprávného celku, kdy těmto vedoucím určuje plat orgán, který je ustanovil na jejich pracovní pozici. Obdobný postup se umožňuje u zástupců vedoucích zaměstnanců, pokud pracovní místo toho kterého vedoucího zaměstnance je dočasně neobsazeno, nebo pokud vedoucí zaměstnanec svou práci přechodně nevykonává.⁶⁰

Jak lze vyčíst ze zákonných ustanovení, právní úprava platu a jeho poskytování je v zásadě rigidní, čímž však zaručuje jednotu a harmonizaci při poskytování platu na základě stejných pravidel u rozhodující části platu. To má za cíl nejen dodržování zásady stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty všech zaměstnanců v rámci veřejné správy, ale i odpovědné a promyšlené čerpání prostředků z veřejných zdrojů.⁶¹ Z posledního uvedeného důvodu je proto

⁵⁷ ROUČKOVÁ HORNA, D. In: HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce (262/2006 Sb.). Komentář*. 7. vydání. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer, 2024. ISBN 978-80-7676-803-1. [cit. 2024-02-16]. Dostupné z: www.aspi.cz.

⁵⁸ ÚLEHLOVÁ, H. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 978-80-7380-915-7, str. 225.

⁵⁹ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

⁶⁰ § 122 odst. 2 ZPr.

⁶¹ ÚLEHLOVÁ, H. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 978-80-7380-915-7, str. 225.

zvýšena míra veřejnoprávní úpravy v oblasti odměňování za práci, což má za následek zúžení možností při nakládání s peněžními prostředky v případě určování výše platu a dochází k omezování smluvní volnosti.⁶²

3.1 Platový výměr

Platový výměr má povahu individuálního, jednostranného právního aktu. Co se týče povinného obsahu, od něhož se nelze odchýlit, oplývá platový výměr jak konstitutivní, tak i deklaratorní povahou. Příkladem konstitutivního charakteru lze označit údaj o výši osobního příplatku, zatímco údaj o výši platového tarifu lze uvést jako příklad deklaratorního charakteru.⁶³

Dle § 136 odst. 1 ZPr musí být zaměstnanci v den nástupu do práce v písemné podobě vydán platový výměr, který *ex lege* musí obsahovat tyto náležitosti:

- údaje o platové třídě a platovém stupni, do kterých je zaměstnanec zařazen,
- výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu, a
- termín a místo výplaty, pokud tyto údaje nejsou obsaženy ve smlouvě či vnitřním předpisu.⁶⁴

V případě aktualizace údajů, jež jsou uvedeny v platovém výměru, má zaměstnavatel povinnost tyto skutečnosti zaměstnanci písemně oznámit, včetně uvedení důvodů, které k tomu vedly, a to nejpozději v den, ve kterém změny nabývají účinnosti.⁶⁵

Odlišná úprava se vztahuje na vedoucí zaměstnance, kteří jsou buď statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, jimž platový výměr vydává orgán příslušný k určení jejich platu, jak je uvedeno v § 136 odst. 3 ZPr.

⁶² ÚLEHLOVÁ, H. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 7. květnu 2021*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Komentátor. [Systém ASPI]. Praha: Leges, 2021. ISBN 978-80-7502-474-9. [cit. 2024-02-08]. Dostupné z: www.aspi.cz.

⁶³ ÚLEHLOVÁ, H. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 7. květnu 2021*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Komentátor. [Systém ASPI]. Praha: Leges, 2021. ISBN 978-80-7502-474-9. [cit. 2024-02-08]. Dostupné z: www.aspi.cz.

⁶⁴ § 136 odst. 2 ZPr.

⁶⁵ Tamtéž.

3.2 Platový tarif

Nejdůležitější složkou platu zaměstnanců je platový tarif, který stanovuje ocenění práce jednak dle její objektivní složitosti, namáhavosti, odpovědnosti a významu a jednak dle schopností a dovedností zaměstnance k jejímu výkonu. Platové tarify jsou promítnuty v šestnácti platových tříd, do nichž jsou zaměstnanci zařazováni v závislosti na sjednaném druhu práce a náročnosti práce. Pro zařazování zaměstnanců do platových tříd se pomocí nařízení vlády⁶⁶ vydává katalog prací s jejich jednotlivými charakteristikami, které tvoří přílohu k zákoníku práce. V rámci platové třídy se platové tarify odstupňují v závislosti na délce odborné praxe. Úlehlová k tomu poznamenává, že „*tím se diferencuje platový tarif na základě obecného předpokladu, podle kterého se zvyšující se zkušeností roste výkonnost u těch zaměstnanců, u kterých jsou výsledky práce závislé na talentu, fyzické výkonnosti apod. je umožněno, aby jim zaměstnavatel určil výši platového tarifu v rámci rozpětí nejnižšího a nejvyššího platového tarifu platové třídy, do které je zaměstnanec zařazen, podle kritérií, která sjedná v kolektivní smlouvě nebo určí ve vnitřním předpisu.*“⁶⁷

4 Minimální mzda

Minimální mzda představuje nejnižší přípustnou úroveň odměny za práci vznikající v základním pracovněprávním vztahu. To implikuje nemožnost stanovit mzdu, plat, či odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr na nižší úrovni, než je stanovena minimální mzda. Aby byl zaměstnanec co nejvíce chráněn, do mzdy, platu, či odměny z dohody není zahrnuta mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.⁶⁸

Institut minimální mzdy je následně upraven v nařízení vlády o minimální mzdě, kde je obsažena úprava základní sazby minimální mzdy, která v současné

⁶⁶ Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě.

⁶⁷ ÚLEHLOVÁ, H. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 978-80-7380-915-7, str. 227.

⁶⁸ § 111 odst. 1 ZPr.

době (rok 2024) dle § 2 činí 112,50 Kč za hodinu či 18 900 Kč za měsíc v případě stanovené týdenní pracovní doby čítající 40 hodin.⁶⁹

V kolektivní smlouvě lze minimální mzdu zvýšit, což se děje primárně v oborech, kde je vyšší průměrná mzda, přičemž využití lze uplatnit pouze u mzdy s ohledem na § 122 odst. 1 ZPr.⁷⁰

Za situace, kdy zaměstnanec nedosahuje odměny alespoň ve výši minimální mzdy, musí zaměstnavatel doplatit rozdíl mezi minimální mzdou a odměnou, která zaměstnanci přísluší, jak vyplývá z § 111 odst. 3 ZPr, ve kterém jsou alternativně vyčteny možnosti, pomocí kterých toho může zaměstnavatel docílit. Zaměstnanec má zákonný nárok na spravedlivou odměnu, tedy za předpokladu, že by v pracovní či jiné smlouvě byla sjednána mzda, jejíž částka se nachází pod úrovní minimální mzdy, k takové sjednané mzdě se nepřihlíží a hledí se na toto ujednání jako na nulitní dle § 4a ZPr. Proto je pro zaměstnavatele důležité, aby kriticky zhodnotil a zvážil veškeré klady a zápory, zda se mu takový zaměstnanec vyplatí, jestliže mu musí dopláct ze svých finančních prostředků částku odpovídající minimální mzdě.⁷¹

5 Zaručená mzda

Zaručenou mzdou je dle zákonné definice mzda nebo plat, na kterou má zaměstnanec nárok dle zákoníku práce, vnitřního předpisu, mzdovému výměru, či platového výměru. Vláda svým nařízením⁷² stanoví nejnižší úrovně zaručené mzdy a podmínky spojené s jejím poskytováním vždy, když mzda zaměstnance není zahrnuta v kolektivní smlouvě nebo když zaměstnanci za výkon práce náleží plat. Současně platí zákaz, kdy nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší, než je základní sazba minimální mzdy stanovená v § 111 odst. 2 ZPr. Další nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou diferencovány v závislosti na složitosti, odpovědnosti

⁶⁹ K 1.1. 2007, kdy nařízení vlády č. 567/2006 Sb. nabylo účinnosti, základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činila 48,10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc.

⁷⁰ KAHLE, B. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, str. 240.

⁷¹ HRABCOVÁ, D. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 513.

⁷² Jedná se o nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, které v § 2 stanovuje celkem 8 skupin nejnižších úrovní zaručené mzdy.

a namáhavosti vykonávané práce takovým způsobem, aby maximální zvýšení činilo přinejmenším dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy. Obdobně jako u minimální mzdy (viz výše) jsou uplatněna analogická pravidla pro doplácení rozdílu mezi zaručenou mzdou a odměnou za práci, která se nachází pod úrovní zaručené mzdy. Oproti minimální mzdě je zde vypuštěna povinnost doplácet rozdíl v případě odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁷³

Zaručená mzda v sobě zahrnuje dvě funkce, kdy jednak představuje zvýšenou garanci práva na odměnu za práci ve vazbě na § 112 odst. 1 ZPr a jednak poskytuje, vedle minimální mzdy, ochranu stanovenému okruhu zaměstnanců před neadekvátně nízkými odměnami ve formě mezd a platů a současně přispívá k dostatečné diferenciaci při odměňování.⁷⁴

6 Připravovaná novela minimální a zaručené mzdy

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky představilo v návaznosti na směrnici EP a Rady 2022/2041/EU upravující přiměřené minimální mzdy, jež má být transponována do českého právního řádu do 15. listopadu 2024, návrh novely zákoníku práce, který má požadovaných cílů dosáhnout. Kromě zrušení povinnosti vyhotovovat písemné rozvrhy dovolené a podpory kolektivního vyjednávání má novela zavést valorizační mechanismus minimální mzdy a upravit zaručenou mzdu.⁷⁵

Zavedením valorizačního mechanismu minimální mzdy je po členských státech EU požadováno vytvořit potřebná kritéria a postupy, kterými budou stanovovány a pravidelně aktualizovány minimální mzdy zaměstnanců. Tato kritéria musí brát v úvahu kupní sílu zákonné minimální mzdy ve vztahu k nákladům na život, tempu růstu mezd, či dlouhodobé míře produktivity. Valorizační mechanismus minimální mzdy by se měl skládat z predikce průměrné hrubé nominální mzdy v daném národním hospodářství pro následující rok

⁷³ § 112 ZPr.

⁷⁴ ROTHOVÁ, E. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. 2. vydání. Praktický komentář. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-388-3. [cit. 2024-02-17]. Dostupné z: www.aspi.cz.

⁷⁵ SUCHÁNKOVÁ, Kateřina; VYŠÍNOVÁ, Kateřina. *Novela zákoníku práce, aneb nová pravidla pro stanovení minimální mzdy* [online] 2024. [cit. 2024-03-12]. Dostupné z: https://www.ey.com/cs_cz/tax/tax-alerts/2024/02/novela-zakoniku-prace-aneb-nova-pravidla-pro-stanoveni-minimalni.

a koeficientu stanoveného kritérii v příslušné směrnici, přičemž stanovování výše koeficientu by mělo příslušet vládě. Proporcionalita takto vzniklé minimální mzdy bude porovnávána k průměrné hrubé mzdě s tím, že její výsledná hodnota by měla vycházet na 45 % této průměrné hrubé mzdy.⁷⁶

U zaručené mzdy se předpokládá změna názvu na zaručený plat⁷⁷ a zároveň by měla nastat redukce v počtu skupin, kdy ze současných osmi se má snížit na čtyři. Vládním nařízením se rozdělí práce do oněch čtyř skupin podle náročnosti prací, kdy v 1. skupině musí zaručená mzda činit 1násobek minimální mzdy a ve 4. skupině je stanoven limit na 1,6násobek minimální mzdy.⁷⁸

Z důvodu, že je legislativní proces na samém počátku, nelze uvedené záměry považovat za již neměnné. Autor této bakalářské práce spatřuje v připravované novele výhody i nevýhody. V případě minimální mzdy by mělo být její stanovování plně ponecháno na uvážení jednotlivých členských států EU a neměl by se zavádět plošný valorizační mechanismus. Dle mínění autora by to měla být právě politická reprezentace v dané zemi, která rozhodne, jak se k institutu minimální mzdy postaví. Ty, které jsou spíše socialisticky založené mohou inklinovat k vysoké minimální mzdě. Naproti tomu ty, které jsou více kapitalistické či ekonomicky liberálnější, mají tendence nastavovat minimální mzdu na nižší úroveň, nota bene zcela zrušit.⁷⁹ To samé platí pro zaručenou mzdu, byť autor konstatuje, že zavedením čtyř skupin dojde k jistému zjednodušení a průhlednosti. Změnu jejího názvu však hodnotí jako zbytečnou.

⁷⁶ Tamtéž.

⁷⁷ Vláda České republiky. *Vláda připravila pravidla pro valorizace minimální mzdy a navýšila příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online] 2024. [cit. 2024-03-25]. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/cz/media-centrum/aktualne/vlada-pripravila-pravidla-pro-valorizace-minimalni-mzdy-a-navysila-prispevek-na-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-212552/#>.

⁷⁸ SUCHÁNKOVÁ, Kateřina; VYŠÍNOVÁ, Kateřina. *Novela zákoníku práce, aneb nová pravidla pro stanovení minimální mzdy* [online] 2024. [cit. 2024-03-18]. Dostupné z: https://www.ey.com/cs_cz/tax/tax-alerts/2024/02/novela-zakoniku-prace-aneb-nova-pravidla-pro-stanoveni-minimalni.

⁷⁹ V současné době (rok 2024) není minimální mzda zavedena v rámci EU v Itálii, Rakousku, Švédsku, Dánsku, Finsku a na Kypru. Ty se spoléhají předně na kolektivní vyjednávání, přičemž na tyto státy se nebudou vztahovat nová pravidla o minimální mzdě. Blíže viz Evropský parlament. *Parlament přijal nová pravidla pro přiměřené minimální mzdy všech pracovníků v EU* [online] 2024. [cit. 2024-03-18]. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2022/9/press_release/20220909IPR40138/20220909IPR40138_cs.pdf.

Část II. Zásady spravedlivého odměňování

Předtím, než budou rozebrány jednotlivé zásady týkající se odměňování, je nutné obecně vymezit, co to vlastně právní zásady, respektive principy jsou a jaké místo zaujímají v systému českého právního řádu.

1 Právní principy

Právní principy znamenají stěžejní zásady, na nichž stojí právní systém jako celek, potažmo i jednotlivá právní odvětví. Od právních norem se diferencují ve dvou hlavních aspektech. Na jedné straně jsou právní principy abstraktnější než právní normy, což umožňuje větší diskreci při tvorbě, interpretaci a aplikaci práva a zároveň neukládají adresátům bezprostřední práva a povinnosti. Na druhé straně mohou právní principy být vůči sobě v postavení kontradiktornosti. Proto se musí jednotlivé zásady vyvažovat za pomoci metody proporcionality, která stanoví, jaká zásada *ad hoc* převažuje a bude posléze použita. Právní principy však nejsou závaznými prameny práva v České republice, nicméně mají svůj význam jako určité interpretační a aplikační pomůcky v konkrétních případech.⁸⁰

2 Základní zásady pracovního práva

Vymezit základní zásady pracovního práva je relevantní pro jeho postavení jakožto samostatného právního oboru včetně stanovení jeho vazeb na další právní odvětví, kdy za primární lze označit právo občanské, jež je pokládáno za základ soukromoprávní oblasti.⁸¹ Dané tvrzení lze utvrdit například tím, že občanský zákoník, jako hlavní právní pramen občanského práva, působí subsidiárně vůči zákoníku práce, který představuje primární právní pramen v rámci pracovního práva. Obecné zásady jsou do něj promítnuty na principu subsidiarity⁸², proto zákoník práce ve svých ustanoveních obsahuje zásady speciální (zvláštní), které

⁸⁰ GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 8. aktualizované vydání. Právnícké učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2021. ISBN 978-80-7380-838-9, str. 38-39.

⁸¹ GREGOROVÁ, Z. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 23.

⁸² Jako příklad obecných právních zásad lze uvést *pacta sunt servanda*, *neminem laedere*, *bona fides*, či *ignorantia legis non excusat*.

platí jen pro oblast pracovního práva.⁸³ Příkladem může být §1a ZPr, v němž jsou demonstrativním výčtem určeny tyto právní zásady:

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Jednotlivé zásady, jež se týkají odměňování, budou rozebrány v následujících kapitolách bakalářské práce.

2.1 Zásada stejné odměny za stejnou práci

Pojem stejné práce lze uvést na situaci, ve které zaměstnanci i zaměstnankyně konají práci, jež koresponduje jednak z hledisek pracovní náplně, odpovědnosti, složitosti a namáhavosti práce a jednak z hledisek podmínek, za kterých je práce vykonávána, podle pracovní výkonnosti a výsledků práce. Toto ovšem nebude platit například za situace, kdy partikulární pracovní pozice obnáší širší pracovní náplň, náročnější pracovní podmínky, či vyšší nároky v podobě specifických znalostí, dovedností nebo praxe.⁸⁴

Práci stejné hodnoty lze demonstrovat na situaci dvou zaměstnanců, u kterých je náplň jejich práce rozdílná. I přes tyto rozdíly však bude možné hovořit o práci buď stejné, nebo srovnatelné namáhavosti, složitosti, nebo odpovědnosti, kdy uvedené rozdílné práce jsou vykonávány ve shodných, popřípadě srovnatelných pracovních podmínkách, včetně výkonnosti práce a jejich výsledcích. Proto je tedy nutné pracovní pozice porovnávat nejen z hlediska formálního, tzn. hledět jen na její název, či označení, ale i z hlediska materiálního, na základě kterého se porovnává pracovní náplň v různých aspektech.⁸⁵

⁸³ HŮRKA, P. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 978-80-7380-915-7, str. 28-29.

⁸⁴ HODICKÁ, Kateřina; HOMFRAY, Šárka; KOLDINSKÁ, Kristina; OBROVSKÁ, Lucie a TOMŠEJ, Jakub. *Za stejnou práci stejný výdělek*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022. ISBN 978-80-7421-257-4, str. 15. [cit. 2024-03-02]. Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2022/06/1_Za-stejnou-praci-stejny-vydelek-Jak-na-tol-168x240-nahled-jednostrany-13062022.pdf.

⁸⁵ Tamtéž.

Přestože neexistují právně závazné, exaktně stanovené parametry pro posuzování shodnosti, či srovnatelnosti pracovních pozic, je možné si odpovědět na následující otázky, které nám mohou pomoci vůbec o práci stejné odměny uvažovat. Jedná se o otázky, ve kterých se zkoumá, zda:

- a) obě práce vyžadují podobné požadavky v oblasti kvalifikace, délky praxe, vzdělání, či dovedností,
- b) se obě práce shodují ve složitosti, namáhavosti a odpovědnosti,
- c) pro obě práce platí srovnatelné pracovní podmínky, a
- d) se u obou prací očekává srovnatelná výkonnost a pracovní výsledky.

Pokud jsou odpovědi na tyto otázky zcela, či převážně pozitivní, lze usuzovat, že se jedná o práci stejné hodnoty, a tím pádem jim přísluší i stejná odměna. V případě, že se porovnávané práce budou diametrálně odlišovat v některé odpovědi na uvedené otázky, nebude se jednat o práci stejné hodnoty. To pro zaměstnavatele znamená, že je mu ponechána diskrece při stanovování odměny těmto pracovním pozicím. Nicméně i zde bude muset zaměstnavatel dodržet určité zákonné limity, které jsou například uvedené v ustanoveních § 16 odst. 1 ZPr v případě rovného zacházení se svými zaměstnanci, kdy jedním z uvedených důvodů je právě odměňování za práci.⁸⁶

Zásada stejné odměny za stejnou práci bezprostředně navazuje na zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace (viz níže), přičemž je konkretizována ve vztahu k odměňování. Je definována v § 110 odst. 1 ZPr, který stanovil, že „za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody“.

Je povinností každého zaměstnavatele zajistit v rámci své struktury stejnou odměnu za práci a za práci stejné hodnoty. Bylo by prakticky nereálné uložit tuto povinnost plošně, tedy že by zásada stejné odměny za stejnou práci musela být synchronizována mezi různými zaměstnavateli, či mezi jednotlivými odvětvími. Je však vhodné podotknout, že aplikování § 110 ZPr bude modifikováno dle způsobů odměňování zaměstnanců u jednotlivých zaměstnavatelů. Jak vyplývá

⁸⁶ HODICKÁ, Kateřina; HOMFRAY, Šárka; KOLDINSKÁ, Kristina; OBROVSKÁ, Lucie a TOMŠEJ, Jakub. *Za stejnou práci stejný výdělek*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022. ISBN 978-80-7421-257-4, str. 16. [cit. 2024-03-02] Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2022/06/1_Za-stejnou-praci-stejny-vydelek-Jak-na-tol-168x240-nahled-jednostrany_13062022.pdf.

z § 110 odst. 2 až 5 ZPr, přísluší zaměstnancům, jež vykonávají stejnou práci, popřípadě vykonávají práci, u které hodnota jejich práce byla shledána jako shodná s prací obdobného charakteru, stejná mzda.⁸⁷

Tomší konstatuje, že „zásada se bude prakticky uplatňovat ve dvou fázích procesu odměňování. Za první při tvorbě mzdového systému a jeho zakotvení zejména v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu, a to při volbě hledisek určených ke mzdové diferenciaci a mzdových sazeb. Za druhé se bude podle tohoto ustanovení postupovat v případě nedodržení této zásady mezi dvěma konkrétními zaměstnanci, z nichž se jeden cítí být diskriminovaný, protože má nižší výdělek v porovnání s druhým zaměstnancem, když se domnívá, že koná stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, nebo že má stejný výdělek, když se domnívá, že koná práci s vyšší hodnotou.“⁸⁸

2.2 Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace se řadí mezi jednu z nejdůležitějších zásad pracovního práva, a to nejen na úrovni národního práva, nýbrž i práva unijního. Zmíněn je v §1a odst. 1 písm. e) ZPr a konkrétněji je tato zásada rozvedena v § 16 odst. 1 ZPr, kdy ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit svým zaměstnancům rovné podmínky, jež se váží na:

- pracovní podmínky,
- odměňování za práci včetně poskytování jiných peněžních plnění a plnění peněžité hodnoty,
- odbornou přípravu, a
- příležitosti dosáhnout funkčního či jiného postupu v zaměstnání.⁸⁹

Rovné zacházení představuje záruku rovných práv uchazečů o zaměstnání a zároveň ochranu zaměstnancům, jež se nacházejí ve shodném, či srovnatelném postavení, resp. situaci. Z toho lze dovozovat požadavek, aby právní předpisy

⁸⁷ ROUČKOVÁ HORNA, D. In: HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce (262/2006 Sb.). Komentář*. 7. vydání. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer, 2024. ISBN 978-80-7676-803-1. [cit. 2024-02-16]. Dostupné z: www.aspi.cz.

⁸⁸ TOMŠÍ, I. In: PICHR, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. 2. vydání. Praktický komentář. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-388-3. [cit. 2024-02-16]. Dostupné z: www.aspi.cz.

⁸⁹ GREGOROVÁ, Z. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 39-40.

nebo kolektivní smlouvy bez řádného důvodu nezvýhodňovaly zaměstnance před ostatními zaměstnanci ve srovnatelném postavení.⁹⁰

Je žádoucí poznamenat, že v případě porušení rovného zacházení hrozí zaměstnavateli pokuta až do výše 1 000 000 Kč.⁹¹ Vztáhneme-li rovné zacházení na odměňování za práci, měl by zaměstnavatel nastavit důkladnou a promyšlenou systematiku hodnocení a následně ji důsledně dodržovat, aby se vyvaroval případným sporům⁹². Za předpokladu, že se cítí být zaměstnanec zkrácen na svých právech v případě nerovného odměňování, měl by přednostně využít interních mechanismů, jako je například pomoc od firemního ombudsmana. Pokud ovšem tato pozice zřízena není, nebo byla-li pomoc neúčinná, má zaměstnanec *de facto* tři další možnosti, kterými se může domoci svých práv.⁹³

První možností je podání na inspekci práce, kde v případě úspěchu zaměstnance hrozí zaměstnavateli primárně pokuta.

Druhou možností je řešit spor v rámci soudního řízení, kde může být pravomocně rozhodnuto o doplacení rozdílu v odměně *in favorem* zaměstnanci. Tak či onak, je důležité předem promyslet, zda se zaměstnanci užití jedné z těchto možností vyplatí. Takováto řešení sporů se zpravidla vyznačují svým delším časovým intervalem pro vydání definitivního stanoviska, vyšší mírou nejistoty, kdy do poslední chvíle nelze předjímat o úspěchu, či neúspěchu a rovněž i tím, že se vztah zaměstnance a zaměstnavatele naruší a ať je rozhodnuto jakkoli, pracovní prostředí to poznamená i do budoucna (blíže viz část třetí).⁹⁴

Autor práce jako třetí možnost uvádí pomoc odborové organizace. Ta u zaměstnavatele působí a má právo jednat pouze v případě, že je k tomu oprávněna v souladu se stanovami a nejméně tři její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, jak uvádí § 286 odst. 3 ZPr. Odborová organizace se mimo

⁹⁰ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7, str. 155.

⁹¹ § 11 odst. 1 a 2 a § 24 odst. 1 a 2 zákona o inspekci práce.

⁹² Např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 7. 2023, sp. zn. 10 Ads 33/2023, jenž se týká rozdílného odměňování agenturních a kmenových zaměstnanců.

⁹³ HODICKÁ, Kateřina; HOMFRAY, Šárka; KOLDINSKÁ, Kristina; OBROVSKÁ, Lucie a TOMŠEJ, Jakub. *Za stejnou práci stejný výdělek*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022. ISBN 978-80-7421-256-7, str. 6. [cit. 2024-03-12]. Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2022/05/2_Za-stejnou-praci-stejny-vydelek_zamestnavael_168x240_nahled-dvojstrany.pdf.

⁹⁴ Tamtéž.

jiné věnuje vytváření dostatečných podmínek pro uplatňování pracovních, ekonomických, mzdových a sociálních zájmů členů odboru, včetně zastupování svých členů při jednáních se zaměstnavatelem.⁹⁵ Výše účinnosti pomoci bude především odvislá od síly odboru. Čím silnější odborová organizace je, tím silnější vyjednávací pozici a vliv má. V případě spravedlivého odměňování se bude jednat v prvé řadě o projednání systému odměňování s tím, že zaměstnavatel má povinnost informovat odborovou organizaci o vývoji mezd a platů, pokud si nedohodly jinak.⁹⁶ Navíc odbory mohou zastupovat své členy v řízení u soudu, které mohou mít výhodu v tom, že jsou obeznámeny s vnitřní strukturou organizace, ve které působí.⁹⁷

Zákaz diskriminace ve vztahu k zaměstnancům znemožňuje užití jak přímé diskriminace, tak i nepřímé diskriminace. Přímá diskriminace se projevuje jednáním, či opomenutím, kdy dochází k rozdílnému zacházení s jednotlivými zaměstnanci, a to na základě určitého diskriminačního důvodu. Jinými slovy, s jedním zaměstnancem se zachází méně příznivě, než se zachází s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci z důvodu, který je pokládán za diskriminační.⁹⁸ V případě nepřímé diskriminace je stěžejní jednání, či opomenutí, které se jeví jako neutrální, nicméně ve svých důsledcích, z důvodu diskriminačního znaku, určité zaměstnance znevýhodňuje. Mezi diskriminační znaky lze demonstrativně řadit rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, náboženství, víru, jazyk, politické či jiné smýšlení, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav či věk.⁹⁹

Je však důležité poznamenat, že jsou připuštěny výjimky z této zásady, pomocí kterých je legální činit rozdíly mezi zaměstnanci. Jedná se ale o mezní případy, jež jsou stanoveny zákonem, nebo pro něž existuje objektivní věcný důvod vyplývající z povahy práce.¹⁰⁰

⁹⁵ HEPPNEROVÁ, D. a kol. *Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance* (učební manuál). Praha: ČMKOS, 2006, str. 22.

⁹⁶ § 287 odst. 1 písm. a) a odst. 2 písm. d) ZPr.

⁹⁷ § 26 odst. 1 OSŘ.

⁹⁸ § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

⁹⁹ HŮRKA, P. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 978-80-7380-915-7, str. 33.

¹⁰⁰ Tamtéž.

2.3 Zásada úplatnosti

Zásada úplatnosti práce se řadí do popředí zásad pracovního práva. Tato zásada je promítnuta v čl. 28 LZPS v rámci práva na spravedlivou odměnu za vykonanou práci a blíže rozvinuta v ustanovení §1a písm. c) ZPr v rámci spravedlivého odměňování zaměstnance. Konkrétněji je však rozvedena v části šesté ZPr, jež se týká odměňování jako takového.¹⁰¹

Ze zákonné definice závislé práce v § 2 ZPr vyplývá, že za její vykonání přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna za práci, kterou mu uděluje zaměstnavatel. Recipročně zaměstnanec za tuto odměnu poskytuje zaměstnavateli svou osobu jakožto pracovní sílu. Z toho plyne, že zaměstnanec musí dostat od zaměstnavatele zaplacenou za odvedenou práci.¹⁰²

Zákoník práce pracuje s pojmem odměna v užším smyslu, než je tomu v ústavním či mezinárodním právu. Proto se plnění, byť jsou poskytovány v souvislosti s pracovním poměrem, nicméně se samotným výkonem práce nesouvisí (náhrady mzdy, odměna za pracovní pohotovost, apod.) za mzdu nebo plat nepovažují.¹⁰³

Část III. Ochrana zaměstnance před nespravedlivým odměňováním

Právní prostředky ochrany před diskriminací se vyskytují jak na úrovni unijního (komunitárního) práva, tzn. na základě práva EU a judikatury ESD, resp. SDEU, tak na úrovni vnitrostátního práva.¹⁰⁴

¹⁰¹ GREGOROVÁ, Z. In: GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 41-42.

¹⁰² KOTTNAUER, A. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 7. květnu 2021*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Komentátor. [Systém ASPI]. Praha: Leges, 2021. ISBN 978-80-7502-474-9. [cit. 2024-03-11]. Dostupné z: www.aspi.cz.

¹⁰³ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 666.

¹⁰⁴ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Teoretik. Praha: Leges, 2020. ISBN 978-80-7502-470-1, str. 234.

Co se týče evropského práva *stricto sensu*¹⁰⁵, bylo směrnicí Rady 75/117/EHS¹⁰⁶ stanoveno, že členské státy jsou povinny, aby do svých právních řádů implementovaly opatření, která umožní zaměstnancům diskriminovaným na základě jejich pohlaví domáhat se spravedlivé odměny. Bylo tak činěno z důvodu harmonizace zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy. Tato směrnice, spolu s dalšími směrnicemi¹⁰⁷, jež upravují problematiku rovného zacházení s muži a ženami, byla z důvodu provedených změn přepracována sloučením hlavních předpisů v této oblasti do jednoho dokumentu, kterým je směrnice EP a Rady 2006/54/ES. Účelem této směrnice je dle čl. 1 zajištění zavedení zásad rovných příležitostí zahrnující rovné zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Mimo jiné obsahuje i ustanovení, jež se váží k pracovním podmínkám, včetně odměny. Směrnicí Rady 2000/43/ES byl zavedena zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu či etnický původ, přičemž čl. 3 odst. 1 písm. c) stanovuje oblast její působnosti i na oblast odměňování. Směrnicí Rady 2000/78/ES byl poté stanoven obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.¹⁰⁸

V rámci České republiky jsou právní prostředky ochrany před diskriminací obsaženy zejména v antidiskriminačním zákoně. Ten v § 1 odst. 1 specifikuje oblasti, na které se právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace vztahuje.¹⁰⁹ Antidiskriminační zákon v § 5 odst. 1 přímo podává legální definici odměňování, pouze však pro účely tohoto zákona, kdy v sobě zahrnuje veškerá plnění, ať už peněžité, či nepeněžité povahy, ať se opakují, nebo jsou jednorázová, která jsou bezprostředně nebo zprostředkovaně poskytována osobě při výkonu závislé činnosti. Jedná se o velmi širokou definici, pod kterou lze podřadit téměř vše, co zaměstnanec získá výkonem své práce. Právní prostředky ochrany budou blíže specifikovány v následující části.

¹⁰⁵ TOMÁŠEK, M. In: TOMÁŠEK, Michal; TÝČ, Vladimír; PETRLÍK, David a kol. *Právo Evropské unie*. 3. aktualizované vydání. Student (Leges). Praha: Leges, 2021. ISBN 978-80-7502-491-6, str. 54.

¹⁰⁶ Viz čl. 2 dané směrnice.

¹⁰⁷ Ty jsou taxativně vyčteny v úvodních ustanoveních směrnice EP a Rady 2006/54/ES.

¹⁰⁸ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Teoretik. Praha: Leges, 2020. ISBN 978-80-7502-470-1, str. 234 a násl.

¹⁰⁹ Odměňování je explicitně uvedeno v § 1 odst. 1 písm. c) ADZ.

Zaměstnanec se může bránit proti porušení rovného zacházení včetně diskriminace několika způsoby, které mohou být rozděleny na soudní a mimosoudní. Mezi mimosoudní lze podřadit stížnost směřující vůči zaměstnavateli podaná dle zákoníku práce, podnět kontrolnímu orgánu, podnět veřejnému ochránci práv, rozhodčí řízení nebo mediace. Mezi soudní prostředky ochrany se řadí žaloba.¹¹⁰

1 Stížnost zaměstnavateli dle zákoníku práce

Podle § 276 odst. 9 ZPr vzniká zaměstnavateli povinnost projednat se zaměstnancem, popřípadě na jeho žádost i s odborovou organizací, radou zaměstnanců nebo zástupcem pro oblast BOZP, stížnost, kterou podá a která vyplývá z výkonu práv a povinností v pracovněprávním vztahu. Záleží tedy na zaměstnanci, jakou cestu řešení své stížnosti zvolí, tedy zda bude jednat přímo se zaměstnavatelem, nebo ponechá řešení dané stížnosti na někom třetím. Zaměstnavatel by měl být v případě druhé možnosti ostražitý a vyžádat si od zástupců zaměstnance potvrzení o tom, že je zaměstnanec pověřil pro řešení jeho stížnosti. Je tak činěno z důvodu příliš aktivního přístupu ze strany zástupců zaměstnance, kteří se pokouší vyřešit jakýkoli problém, jenž se na pracovišti objeví, a to i bez vědomí zaměstnance, kterého se onen problém týká. Tato stížnost zpravidla slouží k tomu, aby zaměstnanec předešel závažnějším právním krokům v podobě např. žaloby k soudu, byť neexistuje povinnost nejprve využít jiné možnosti řešení a teprve poté podat žalobu.¹¹¹

Z § 286 odst. 6 ZPr lze dovodit, že i zaměstnanci, který není odborově organizován, přísluší obrátit se s žádostí na zaměstnavatele, aby jeho stížnost projednal s odborovou organizací u něho působící, kterou určí zaměstnanec.¹¹²

Autor této bakalářské práce je však toho názoru, že uvedený způsob řešení situace v podobě nerovného zacházení a diskriminace bude nejméně využíváný

¹¹⁰ BROŽOVÁ, Eva. *Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích*. Epravo [online]. 2018. [cit. 2024-03-09] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pravni-prostredky-ochrany-pred-diskriminaci-v-pracovnepravnich-vztazich-108440.html>

¹¹¹ RANDLOVÁ, N. In: HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce (262/2006 Sb.). Komentář*. 7. vydání. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer, 2024. ISBN 978-80-7676-803-1. [cit. 2024-03-09]. Dostupné z: www.aspi.cz.

¹¹² PICHRT, J. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. 2. vydání. Praktický komentář. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-388-3. [cit. 2024-03-09]. Dostupné z: www.aspi.cz.

ze všech ostatních způsobů (viz výše). Toto tvrzení lze podložit na sociologicko-psychologickém základě, kdy zaměstnanci zpravidla nebudou ochotni podávat stížnosti zaměstnavateli z obavy bezprostředního narušení vztahů do budoucna. Ačkoliv z ustanovení § 346b odst. 4 ZPr vyplývá ochrana zaměstnance před postihováním nebo znevýhodňováním jen proto, že se domáhal svých práv zákonem stanoveným způsobem (v tomto případě onou stížností), zaměstnavatel může i poté legální cestou znepříjemňovat zaměstnanci výkon práce. Vždy ovšem bude záležet na vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ať už v rovině osobní, tzn., jestli spolu navazují kontakt i mimo pracovní prostředí, jestli jsou svázáni rodinnými pouty apod., nebo v rovině profesní, tzn., jak moc důležitý a nepostradatelný je daný zaměstnanec pro zaměstnavatele.

2 Podnět kontrolnímu orgánu

Významným kontrolním orgánem na poli pracovněprávních vztahů je Státní úřad inspekce práce a jeho oblastní inspektoráty práce. Těmto správním úřadům se bude bakalářská práce nadále věnovat.¹¹³ SÚIP a inspektoráty provádí kontrolu dodržování povinností, jež vyplývají z právních předpisů upravujících kromě jiného i odměňování zaměstnanců.¹¹⁴

Kontrolní činnost orgánů inspekce práce¹¹⁵ se řídí zákonem o zaměstnanosti, na který v daném případě navazuje antidiskriminační zákon. Účastníci právních vztahů¹¹⁶ dle § 4 zákona o zaměstnanosti mají povinnost zajistit rovné zacházení se všemi, kdo uplatňují právo na zaměstnání. Při uplatňování onoho práva se zakazuje jakákoliv forma diskriminace.¹¹⁷

¹¹³ Kontrolní činnost na úseku pracovního práva dále provádí Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad práce, Úřad pro ochranu osobních údajů, odborové orgány a specializované dozorní orgány (Český báňský úřad, Státní úřad pro jadernou bezpečnost, atd.), blíže viz GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, str. 193-200.

¹¹⁴ § 2 a 3 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce.

¹¹⁵ Těmi je myšleno Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce.

¹¹⁶ Ti jsou konkretizováni v § 3 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

¹¹⁷ Bližší informace viz Státní úřad inspekce práce. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace před vstupem do zaměstnání* [online] 2024. [cit. 2024-02-18]. Dostupné z: https://www.suip.cz/web/suip/informace-ze-zamestnanosti/-/asset_publisher/YK1IEEp7MjdO/content/rovne-zachazeni-a-zakaz-diskriminace-pred-vstupem-do-zamestnani.

Pokud budou zaměstnanci podezřívát zaměstnavatele z porušování pracovněprávních předpisů (v našem případě porušování právních předpisů v oblasti spravedlivého odměňování), mohou podat podnět k provedení kontroly. Buď jej podají na místně příslušném inspektorátu, nebo skrze SÚIP. Tyto orgány inspekce práce mají povinnost zabývat se každým podnětem ke kontrole. Plán kontrolní činnosti stanovuje pravidla pro provádění kontrolních činností a je vydáván na určitou dobu. Kromě těchto naplánovaných kontrol provádějí i kontroly neplánované. Proto místně příslušný inspektorát rozhoduje, jak a kdy podnět vyřídí. Inspektor musí informovat odborový orgán, radu zaměstnanců, nebo zástupce pro oblast BOZP o tom, že zahájil kontrolu (pouze, pokud působí u kontrolované osoby) a je povinen pořídit dílčí protokol o výsledcích jeho kontroly.¹¹⁸

Pro větší efektivnost je žádoucí připojit k podnětu ke kontrole rovněž kopie dokumentů vztahující se k popisovaným skutečnostem, jako je např. pracovní smlouva či mzdový výměr. Mezi nejdůležitější atributy podání stížnosti patří řádné označení zaměstnavatele, vůči kterému je podání směřováno. Tím je myšleno název, sídlo, IČO, případně i místo výkonu práce, pokud se liší od sídla. Podat podnět lze osobně, písemně poštou, elektronicky, tedy e-mailem či datovou schránkou, nebo telefonicky. Zaměstnanec má tudíž mnoho možností, jak stížnost podat a není v této oblasti nikterak limitován.¹¹⁹

V rámci ročního programu kontrolních akcí za rok 2024, zpracovaného Státním úřadem inspekce práce dle ustanovení § 4 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce, vyplývá, že nejvýznamnější část podaných podnětů se týká porušování právních předpisů v oblasti odměňování zaměstnanců. Od začátku roku 2023 provedly inspektoráty celkem 662 kontrol v oblasti rovného zacházení a dodržování zákazu diskriminace, přičemž zjištěno bylo celkem 144 porušení, z toho 14 se týkaly rovného odměňování mužů a žen. Současně bylo zrealizováno 657 kontrol v oblasti poskytování minimální a zaručené mzdy, ve které bylo zjištěno v souhrnu 365 porušení.¹²⁰

¹¹⁸ § 8 zákona o inspekci práce.

¹¹⁹ Bližší informace ohledně podání elektronického formuláře viz Státní úřad inspekce práce. *Podání podnětu* [online] 2024. [cit. 2024-02-19]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/podani-podnetu>.

¹²⁰ Státní úřad inspekce práce. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2024* [online] 2024. [cit. 2024-02-19]. Dostupné z: https://www.suip.cz/documents/20142/43676/rocní_program_kontrolnich_akci_SUIP_na_rok_2024.pdf/c5d8c3a8-e7b8-7612-f33b-328485c35bbb.

3 Podnět veřejnému ochránci práv

Veřejný ochránce práv neboli ombudsman vykonává mimo jiné i působnost ve věcech práva spadající do oblasti rovného zacházení a ochrany před diskriminací.¹²¹ Jeho role od vydání antidiskriminačního zákona významně stoupla. „Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem:

- a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace,
- b) provádí výzkum,
- c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,
- d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.“¹²²

Zaměstnanci tedy mají možnost obrátit se na ochránce s žádostí o metodickou pomoc, která je jim poskytnuta zcela zdarma. Vyhodnocené stanovisko jsou poté oprávněni použít v soudním řízení, pokud k němu dojde. Nicméně ochránce nemá právní prostředky pro získání potřebných informací od soukromých osob, tudíž záleží pouze na nich, zda ochránci poptávané informace sdělí či nikoliv. Avšak i v případě získání všech relevantních informací jsou závěry ochránce právně nezávazné. Rovněž nemůže přinutit zaměstnavatele ke kooperaci a nápravě nežádoucího stavu.¹²³

Je tedy otázkou, jak moc účinná pomoc od veřejného ochránce práv pro zaměstnance je. Jistou výhodou je její bezplatnost, kdy se na něj mohou obrátit i osoby bez větších finančních prostředků. V případě soudního řízení by už musely být vynaloženy určité peněžní náklady, jako jsou například poplatky soudu, náklady

¹²¹ § 1 odst. 5 zákona o veřejném ochránci práv.

¹²² § 21b tamtéž.

¹²³ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Teoretik. Praha: Leges, 2020. ISBN 978-80-7502-470-1, str. 32.

důkazů, odměna za zastupování a další.¹²⁴ Mezi výhodu lze zařadit i posouzení ze strany ochránce, zda se vůbec o diskriminaci, či nerovné zacházení jedná, a tím pádem i ušetřit dotčenému zaměstnanci čas a peníze v případě soudního řízení. Nevýhodou naproti tomu mohou být jeho právně nevynutitelné závěry, i když mohou být použity jako odrazové můstky při argumentaci.¹²⁵

4 Rozhodčí řízení

Arbitrabilitu pracovněprávních sporů do 31. prosince 2006 vylučoval § 207 ZP 1965. Od přijetí nového zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) tato nemožnost odpadá. Bělohlávek tvrdí, že rozhodce může řešit pracovněprávní spory týkající se konkrétního majetkového plnění mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a naopak vyloučeny jsou statusové otázky pracovněprávního vztahu, jako je určení trvání pracovního poměru, neplatnost rozvázání pracovního poměru a jiné.¹²⁶

Výhodou rozhodčích řízení je ušetření nákladů a času. Na druhé straně, rozhodci nemají k dispozici donucovací prostředky, které by jim mohly pomoci s obstaráváním důkazů. Z toho plyne vhodnost použití rozhodčího řízení tam, kde lze věc posoudit pouze na předložených listinách, jako tomu může být například v případě sporu o dlužné mzdě.¹²⁷

Z praxe každopádně vyplývá, že se rozhodčí řízení v pracovněprávních věcech využívá velmi sporadicky. Uplatnění zejména najde ve sféře pracovněprávních vztahů zaměstnanců na vyšších pozicích, často s mezinárodním přesahem.¹²⁸

¹²⁴ § 137 odst. 1 OSŘ.

¹²⁵ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Teoretik. Praha: Leges, 2020. ISBN 978-80-7502-470-1, str. 32.

¹²⁶ Bělohlávek, Alexander. *Arbitrabilita pracovněprávních sporů*. Bulletin advokacie [online], 2007, č. 9., str. 26. [cit. 2024-03-02]. Dostupné z: https://www.cak.cz/assets/files/1585/BA_07_09i.pdf.

¹²⁷ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Právní praxe. V Praze: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-581-7, str. 149-150.

¹²⁸ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Právní praxe. V Praze: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-581-7, str. 150.

5 Mediace

Mediace představuje způsob předcházení, nebo nalézání smírného řešení za účasti nezávislého prostředníka nejen na úseku pracovněprávních sporů. Mediáci lze rozdělit na fakultativní, tedy dobrovolnou (o té bude pojednáno níže), kdy samy strany dobrovolně uzavřou smlouvu o provedení mediace¹²⁹, a na obligatorní, tedy povinnou, kterou nařizuje soud v probíhajícím soudním řízení.¹³⁰

Jak již bylo naznačeno výše, smysl mediace spočívá ve smírném řešení sporu vzniklém mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, aby nebyly výrazně narušeny vztahy mezi nimi, a to za pomoci nestranné a nezávislé osoby, jež se označuje jako mediátor. Ten má pouze zprostředkovávat komunikaci, zohledňující zájmy obou stran, a vést strany k tomu, aby ony samy našly nejvhodnější formu řešení jejich konfliktu.¹³¹ K tomu je ale zapotřebí, aby obě strany byly svolné činit ústupky a kompromisy a nesesetrávaly tvrdohlavě na svých postojích. Bez těchto aspektů je téměř jisté, že výsledek mediace nemůže být úspěšný. Pokud se ovšem strany dohodnou na určitém řešení jejich problému, dochází k uzavření mediační dohody, která ovšem není právně vykonatelná. Z logiky věci však lze usuzovat, že když se nakonec strany dohodly na konkrétním řešení, tak i budou nadále ono řešení respektovat a od dohody nebudou odstupovat.¹³²

Výhodu užití mediace lze spatřovat v přílišném nenarušení vztahů, jako tomu může být v případě soudního sporu, kdy významným elementem je i to, že průběh mediace je zpravidla důvěrný, zatímco soudní jednání bývají zásadně veřejná, což může mít vliv na chování účastníků.¹³³ K výhodám lze přičíst také nižší finanční náklady. Ačkoliv mediátorovi přísluší odměna a náhrada nákladů,¹³⁴ výši odměny si mohou strany sporu s mediátorem dohodnout ve smlouvě o mediaci,

¹²⁹ § 4 zákona o mediaci.

¹³⁰ STONJEK, P. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5, str. 725. K tomu blíže viz § 100 odst. 2 OSŘ.

¹³¹ § 8 odst. 1 písm. a) a b) zákona o mediaci.

¹³² STONJEK, P. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5, str. 725-726.

¹³³ VEJSADA, D., HERMANOVÁ, M. *Využití mediace v pracovněprávních sporech*. Práce a mzda [online]. 2017, č. 10. [cit. 2024-03-02]. Dostupné z: [Využití mediace v pracovněprávních sporech \(praceamzda.cz\)](https://praceamzda.cz)

¹³⁴ § 10 zákona o mediaci.

a pokud si neurčí jinak, hradí ji, společně s jeho hotovými výdaji, rovným dílem.¹³⁵ Tak či onak, všechny tyto náklady jen ojediněle přesáhnou náklady na soudní řízení.

Nevýhoda mediace spočívá v nejistotě, zda eventuálně dojde k uzavření mediační dohody především v tom, že práva a povinnosti vyplývající z mediační dohody nejsou právně závazné.¹³⁶

Autor této práce, s přihlédnutím k výše uvedeným důvodům, shledává dobrovolnou mediaci jako jeden z nejužitečnějších nástrojů řešení sporu, který představuje jednak reálnou cestu, jak docílit konsenzu mezi stranami a jednak neničí jejich vzájemné vztahy v takové míře, že by nebylo možné je obnovit i na úrovni před vznikem sporu. K tomu nicméně konstatuje, že z důvodu nevykonatelnosti mediační dohody se její právní význam snižuje.

6 Žaloba

Žaloba je procesní úkon, kdy žalobce jakožto *dominus litis* definuje předmět řízení a udává směr soudu, čím se má v průběhu sporu zabývat. Na základě podání žaloby je řízení zahájeno.¹³⁷

6.1 Pracovněprávní spor

Pro účely této bakalářské práce bude pracovněprávní spor rozebrán *stricto sensu*, tedy pouze ve vazbě na soudní řízení¹³⁸. Pracovněprávní spory je možné kategorizovat na individuální a kolektivní¹³⁹, přičemž tato práce se bude zabývat pouze těmi individuálními, neboť jejich problematika se dotýká judikátu NS, který bude rozebrán v následující části.

¹³⁵ Tamtéž.

¹³⁶ CIPRÝN, Štěpán, KIRŠNER, Pavel. *Mediace: představení a výhody*. Právní prostor [online]. 2017. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/procesni-pravo/mediace-predstaveni-a-vyhody>.

¹³⁷ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Právní praxe. V Praze: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-581-7, str. 51.

¹³⁸ Další možností, byť v pracovním právu vcelku okrajovou a omezenou, může být rozhodčí řízení, které je ovšem rozebráno výše z důvodu systematiky této bakalářské práce, neboť se řadí mezi mimosoudní nástroj řešení sporů.

¹³⁹ BĚLINA, M. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, str. 442.

Pracovněprávní spor se řadí mezi civilní řízení sporné, které se vyznačuje kontradiktorními názory účastníků pracovněprávních vztahů, přičemž každý z nich se snaží domoci svého. Rozhodne-li eventuálně soud ve věci samé, tzn., že autoritativně rozhodne o subjektivních právech a povinnostech účastníků řízení, jeden zpravidla docílí svého, zatímco ten druhý ne. V daném případě je vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem definitivně narušen a nelze předpokládat trvání důvěry mezi nimi, což je jeden z hlavních pilířů úspěšného pracovněprávního vztahu. Proto je vždy vhodné zvážit, zda nejprve nevyužít mimosoudních mechanismů řešení pracovních sporů, aby k tomuto narušení nedošlo.¹⁴⁰

Spory pracovněprávní povahy jsou projednávány stejně jako jiné civilněprávní věci, jak vyplývá z § 7 odst. 1 OSŘ. Výjimkou však dle § 36a OSŘ je, že pracovní věci jsou v prvním stupni projednávány senátem, složeného z předsedy senátu, kterým může být pouze soudce z povolání, a dvou přísedících.¹⁴¹ Pracovněprávní soudnictví je tudíž součástí systému obecných soudů. Dříve tomu tak ovšem nebylo. První pracovní soudy v rámci československé historie byly zřízeny v roce 1932 na základě zákona o pracovních soudech. Příčinou jejich vzniku byla výrazná roztržičnost ve sféře pracovního soudnictví.¹⁴² Činnost pracovních soudů přestala *de facto* fungovat v roce 1944 na základě nařízení č. 194 Sb. z. a n. vydaného protektorátním ministrem spravedlnosti, který jejich činnost pozastavil. Po době nesvobody se počítalo s jejich obnovením, kdy byl stanoven termín na 1. ledna 1948. V důsledku únorového převratu však nastala změna a přijetím zákona o zlidovění soudnictví byly pracovní soudy zrušeny k 1. únoru 1949. Od té doby se na českém území samostatná soustava pracovních soudů nevyskytuje.¹⁴³

¹⁴⁰ HROMADA, M. (eds.) In: PAVLÁTOVÁ, Jarmila a HROMADA, Miroslav (eds.). *Právo zaměstnanosti a kontroly v systému pracovního práva: sborník příspěvků*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2020. ISBN 978-80-261-0975-4, str. 85-86.

¹⁴¹ Tamtéž, str. 86.

¹⁴² VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel a KNOLL, Vilém. *České právní dějiny*. 3. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2016. ISBN 978-80-7380-575-3, str. 319.

¹⁴³ VOJÁČEK, Ladislav. *Československé pracovní soudy*. Právněhistorické studie 46/1 [online]. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2016. ISSN 2464-689X, str. 85. [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: https://karolinum.cz/data/cascislo/5583/PHS_1_2016.pdf.

6.2 Pracovněprávní spory z důvodu nerovného zacházení a diskriminace

V § 10 antidiskriminačního zákona jsou vtěleny samotné právní prostředky ochrany proti diskriminaci. V případě porušení práv a povinností vycházejících z práva na rovné zacházení a zákaz diskriminace, má poškozený právo domáhat se u soudu, aby nebylo v dané diskriminaci nadále pokračováno, aby byly odstraněny následky vyplývající z diskriminačního zásahu a aby bylo poškozenému dáno přiměřené zadostiučinění. Za předpokladu, že by nebyly tyto prostředky dostačující, přísluší poškozenému také právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích¹⁴⁴, přičemž výše náhrady se určuje dle závažnosti vzniklé újmy *ad hoc*. Z důvodu, že náhrada nemajetkové újmy v penězích se přiznává zcela ojediněle, představují opatření k odstranění následků diskriminace pouze minimální právní ochranu jejich obětí.¹⁴⁵

Jelikož je vymáhání práva v případě porušování rovného zacházení a v případě diskriminace značně problematické, přibýlo do občanského soudního řádu ustanovení § 133a.¹⁴⁶ Cílem tohoto ustanovení je zajistit prevenci jak před diskriminací přímou, tak i nepřímou. Ve všech případech uvedených v § 133a odst. 1 písm. a) – c) OSŘ¹⁴⁷ se důkazní břemeno přenáší z žalobce na žalovaného. Z toho ovšem nikterak nevyplývá, že by si žalobce vystačil s tvrzením, že byl diskriminován a automaticky by mu bylo dáno za pravdu. Žalobce je povinen dokázat, že s ním v určitých situacích jednali neobvyklým a nestandardním způsobem, z čehož poté pramení přesvědčení o jeho diskriminaci. Za předpokladu, že žalobce skutečně prokáže ono rozdílné zacházení, musí si dále stát za tím, že tak bylo činěno z určitého diskriminačního důvodu. V takovém případě však nemusí nic dokazovat, poněvadž důkazní břemeno se přenáší na žalovaného, který musí dokázat, že tak nečinil z důvodu diskriminace. Přenesení důkazního břemena je zcela pragmatickým krokem, neboť ponechat prokazování motivu diskriminace

¹⁴⁴ V § 10 odst. 2 podává ADZ demonstrativní výčet případů, kdy lze přisoudit náhradu nemajetkové újmy v penězích. Konkrétně je zde stanoveno snížení dobré pověsti, důstojnosti osoby nebo její vážnosti ve společnosti, a to ve značné míře.

¹⁴⁵ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Teoretik. Praha: Leges, 2020. ISBN 978-80-7502-470-1, str. 234.

¹⁴⁶ Tamtéž.

¹⁴⁷ Tato povinnost se vztahuje i na odst. 2 a 3, avšak ty nesouvisí s problematikou této práce.

na straně žalobce by bylo téměř nereálné.¹⁴⁸ Tím pádem nedochází k porušení rovnosti řízení, když je důkazní břemeno přeneseno, nýbrž se obě strany vyskytují v rovném postavení při uplatňování a hájení svých práv, jelikož jsou vzaty v úvahu veškeré charakteristické faktory, jež v sobě tvrzení a dokazování, ať už přímé, či nepřímé diskriminace, může obsahovat.¹⁴⁹

Část IV. Judikát NS 21 Cdo 3955/2018

V analyzovaném judikátu věnoval Nejvyšší soud pozornost problematice rovného odměňování zaměstnanců vykonávajících stejnou práci u stejného zaměstnavatele napříč různými regiony ČR. Nejedná se o ojedinělou situaci, nýbrž logický standard, kdy zaměstnanci působící ve větších městech jsou odměňováni jinak, než jsou jejich kolegové působící v menších obcích. Jinak řečeno, je logické a racionální, že výše odměny se mimo jiné odvíjí též v závislosti na úrovni socioekonomických podmínek. Tímto se zabývá NS v onom rozsudku, který ve své podstatě zkoumá, zda je možné zařadit faktor životních nákladů zaměstnanců, kteří vykonávají práci v různých oblastech, mezi ostatní faktory obsažené v ustanovení § 110 odst. 4 ZPr týkající se pracovních podmínek zaměstnanců. Nejvyšší soud se k promítnutí životních nákladů do výše odměny zaměstnance vyjádřil negativně s tím, že zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci u stejného zaměstnavatele, přísluší stejná odměna a je zcela irelevantní, jaké jsou v dané oblasti náklady na žití.¹⁵⁰ O tom, zda je toto řešení správné, či nesprávné, bude pojednáno níže.

1 Skutkový stav

Žalobce, který pracoval u České pošty, s.p. jako řidič, podal žalobu k Obvodnímu soudu pro Prahu 1 dne 19.4. 2016¹⁵¹, pomocí které se domáhal, aby

¹⁴⁸ K tomu blíže usnesení Krajského soudu v Brně ze dne 23. 10. 2007, sp. zn. 15 Co 191/2006 a náleží Ústavního soudu ze dne 26.4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04.

¹⁴⁹ GRÍBKOVÁ, Petra a kol. *Občanský soudní řád – judikatorní komentář* [online]. CODEXIS publishing, 2017.

¹⁵⁰ PODRAZIL, Petr. *Rovné odměňování v závislosti na výši životních nákladů zaměstnanců*. Bulletin advokacie [online]. 2020, (11), 71-74. [cit. 2024-03-11]. Dostupné z: https://issuu.com/impaxpraha/docs/ba_11_2020_web.

¹⁵¹ K tomu blíže rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 18.7. 2017, sp. zn. 17 C 57/2016.

mu žalovaná, kterou byla Česká pošta, s.p., zaplatila 105 000 Kč včetně zákonného úroku z prodlení.

Žalobce pracoval u žalované jako řidič v regionu Olomouc na pracovní pozici označené kódem 432050 "v tarifním stupni 05 v obvodu SPU O. 02", a to od 1.7. 2011 do 11.10. 2015. Pro všechny řidiče, kteří jsou zařazeni pod kódem 432050 a v tarifním stupni 05 (tedy na identické úrovni jako žalobce) platí ve všech oblastech ČR stejné vymezení základních pracovních činností. Problém nastává v tom, že zatímco žalobci byla určena tarifní mzda ve výši 18 080 Kč a výkonová mzda s rozsahem do 1 810 Kč, byla jeho kolegovi, který vykonával práci řidiče v regionu Praha, stanovena základní tarifní mzda ve výši 21 260 Kč a výkonová mzda 2 130 Kč (v součtu rozdíl 3 500 Kč, což je základ částky, které se žalobce domáhá s přihlédnutím k odpracovaným měsícům). Po přeřazení tohoto kolegy na stejnou pracovní pozici, tentokrát do regionu Brno, mu byla mzdovým výměrem stanovena tarifní a výkonová mzda ve stejné výši jako žalobci.¹⁵²

Na základě těchto zjištění žalobce tvrdí, že se žalovaná dopouští nerovného zacházení v odměňování, neboť dochází ke mzdové diferenciaci mezi regionem Praha a ostatními regiony. Žalobce argumentuje rozporností se zásadou spravedlivého odměňování vymezenou v ustanovení § 1a odst. 1 písm. c) ZPr v souvislosti se zásadou rovného zacházení se všemi zaměstnanci promítnutou v § 16 odst. 1 ZPr a zásadou stejné odměny za stejnou práci dle § 110 odst. 1 ZPr.¹⁵³

Žalovaná ve smyslu toho argumentovala tím, že základní tarifní mzda je vždy v interních předpisech stanovena jako minimální, přičemž do finální mzdy se promítají i jiná kritéria, jako předpoklady a požadavky pro výkon práce a podmínky jednotlivých pracovišť, které se mohou v závislosti na různých faktorech odlišovat. K tomu rovněž dodala svůj subjektivní názor, že práce řidiče v Praze vyžaduje vyšší složitost, odpovědnost a namáhavost s přihlédnutím k velikosti regionu a decentralizaci provozu. V regionu Praha totiž funguje pět výměnišť v jednom areálu, ve kterých probíhá nakládka a vykládka, což vede k vyšší míře odpovědnosti, namáhavější a organizačně složitější práci. Současně žalovaná dodává ještě několik argumentů, jako je vyšší četnost zastávek a častější rozvržení pracovní doby na dny pracovního klidu, včetně práce v noci. Nakonec

¹⁵² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.

¹⁵³ Tamtéž.

argumentuje tím podstatným, co vyvolává ony kontroverze daného rozhodnutí, že při odměňování řidičů v Praze dochází k zohledňování reálné výši mezd, což přímo souvisí s vyššími životními náklady v daném regionu.¹⁵⁴

Obvodní soud pro Prahu 1 došel k závěru, že základ nároku žalobce je dán. Vzal přitom do úvahy to, že se jednotlivé počty zastávek řidičů různí dle jednotlivých jízdnicích řádů a nelze exaktně určit, že by byl jejich počet v Praze vyšší, či nižší oproti Olomouci. To samé platí pro délky tras. V Praze se uplatňuje jednosměnný a třisměnný provoz, v Olomouci zase jednosměnný a dvousměnný. Řidiči v Praze a v Olomouci ujedou přibližně stejnou vzdálenost a práci jim rozvrhuje vedoucí zaměstnanec. Na základě těchto a dalších kritériích dospěl soud k závěru, že *"práce řidiče v tarifním st. 5 je ve své podstatě shodná, resp. srovnatelná jak v Praze, tak v Olomouci, kdy náplň práce je řízení vozidla, nakládka a vykládka zásilek na určených místech a její náročnost se v zásadě v těchto aspektech v Praze a Olomouci objektivně neliší"*.¹⁵⁵ Jelikož nebyla žalovaná schopna prokázat větší náročnost u řidičů v Praze v návaznosti na rozdílné hodnocení stejné práce, soud dospěl k tomu, že žalovaná nedodržela zásadu rovného zacházení v případě výše mzdy žalobce.¹⁵⁶

Žalovaná podala odvolání¹⁵⁷ k Městskému soudu v Praze (odvolací soud), který rozsudek soudu prvního stupně, tedy Obvodního soudu pro Prahu 1, potvrdil.¹⁵⁸ Jednak dospěl ke stejnému závěru, že žalovaná neprokázala vyšší náročnost při výkonu práce řidiče v různých regionech a jednak dovozuje, že je očividné, že *"v obou atrakčních obvodech se principiálně jedná o práci srovnatelnou, a proto by měli být řidiči v obou atrakčních obvodech ve smyslu ust. § 110 odst. 1 ZP odměňováni mzdou ve shodné výši"*.¹⁵⁹ Městský soud v Praze *de facto* následoval argumentaci soudu prvního stupně. Vyjádřil se souhlasně při objektivním nenalezení vyšší náročnosti práce u pražských řidičů a při irelevanci

¹⁵⁴ Tamtéž.

¹⁵⁵ Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 18.7. 2017, sp. zn. 17 C 57/2016. K tomu dodává, že odlišnost jednotlivých pracovišť je dána pouze subjektivním vnímáním každého řidiče.

¹⁵⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.

¹⁵⁷ Odvolání je řádný opravný prostředek, blíže viz ZAHRADNÍKOVÁ, Radka. *Civilní právo procesní*. 3. aktualizované vydání. Právníké učebnice (Aleš Čeněk). Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. ISBN 978-80-7380-714-6, str. 339.

¹⁵⁸ K tomu blíže rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 27.2. 2018, sp. zn. 30 Co 8/2018.

¹⁵⁹ Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 27.2. 2018, sp. zn. 30 Co 8/2018, bod 13.

stanovování počtu a rozmístění výměnišť. Klíčové pro nás je však to, že při zkoumání odůvodněnosti vyšší mzdy v regionu Praha není dle odvolacího soudu nutné zvažovat reálnou mzdovou výši, poněvadž *"mzda je ohodnocením konkrétní práce zaměstnance, nikoliv toho, v jakém prostředí zaměstnanec žije a jaké jsou náklady na uspokojování životních potřeb"*.¹⁶⁰ Na základě těchto důvodů následoval závěr soudu prvního stupně a žalobcův nárok potvrdil.¹⁶¹

Po neúspěchu u odvolacího soudu podala žalovaná dovolání¹⁶² k Nejvyššímu soudu. Zde argumentovala tím, že právní názor podaný odvolacím soudem o shodnosti, resp. srovnatelnosti práce řidičů v Praze a v Olomouci nebyl správný. Toto své tvrzení podložila nesprávnou aplikací komparačního kritéria vyjádřeného v § 110 ZPr na zjištěný stav ze strany odvolacího soudu. Co se týče počtu výměnišť a zastávek, žalovaná podotkla, že to má objektivní vliv na vyšší fyzickou a organizační zátěž, nehledě na počet ujetých kilometrů a hmotnost převážených předmětů. Rovněž se domáhala vyřešení otázky, zda v případě odměňování zaměstnanců se má vycházet z výše reálné mzdy a nikoliv z nominální mzdy. Sama žalovaná definovala reálnou mzdu jako skutečnou mzdu zaměstnanců, jež je ponížena o nezbytné životní náklady, jako je ubytování, doprava, služby, apod., které jsou v Praze a jejím okolí razantně vyšší oproti ostatním regionům ČR. Na účet nominálních mezd poznamenává, že pokud by se zaměstnancům pracujícím v regionu Praha výše nominální mzdy snížila na úroveň nominálních mezd ve zbytku regionech, znamenalo by to pro ně reálné zchudnutí, neboť by se jejich kupní síla snížila s ohledem na vyšší cenové hladiny v jejich oblasti. Samozřejmě se musí jednat vždy o zaměstnance na stejné pracovní pozici. V kontextu toho ještě podotýká, že pokud ustanovení § 16, § 109 odst. 1 a § 110 ZPr mají sloužit k zajištění rovného zacházení a spravedlivé odměny za práci, tak nevidí důvod pro to, aby byla upřednostňována fiktivní rovnost, reprezentovaná nominální výší mzdy, nad rovností reálnou. V daném případě se dle dovolatelky (žalované) jedná o přímý zásah do práva na spravedlivou odměnu za práci vyjádřenou v čl. 28 LZPS a práva zaměstnavatele podnikat promítnutého v čl. 26 LZPS. Z výše uvedeného

¹⁶⁰ Tamtéž.

¹⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.

¹⁶² Dovolání je mimořádný opravný prostředek, blíže viz ZAHRADNÍKOVÁ, Radka. *Civilní právo procesní*. 3. aktualizované vydání. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. ISBN 978-80-7380-714-6, str. 353.

dovolatelka požadovala, aby Nejvyšší soud, jakožto dovolací soud, rozsudky soudů obou stupňů zrušil a vrátil věc soudu prvního stupně k novému řízení.¹⁶³

Proti tomu se žalobce samozřejmě ohradil a navrhoval, aby dovolací soud žalované dovolání zamítl. Je toho názoru, že dané soudy *"dospěly ke správným skutkovým zjištěním, na základě nichž dospěly ke správným závěrům, že práce řidiče v tarifním stupni 5 je ve své podstatě shodná, resp. srovnatelná jak v Praze, tak v Olomouci."*¹⁶⁴ Neztotožňuje se s názorem žalované, že by měla výši mezd stanovovat s přihlédnutím k výši cenám, jež jsou v daném regionu běžné, resp. zohledňovat výši životních nákladů v dané oblasti a to poté promítnout do výsledné mzdy. Rovněž upozorňuje na nerovné a nespravedlivé odměňování zaměstnanců v případě stejné práce ze strany žalované, neboť bere v úvahu pouze reálné mzdy u zaměstnanců vykonávající práci v Praze a ostatní regiony opomíjí.¹⁶⁵

Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání bylo neopodstatněné, což opírá primárně o to, že není relevantní, jaké externí podmínky, ve smyslu sociálních, ekonomických, apod., se vyskytují v místě, kde zaměstnavatel působí, jelikož zásada spravedlivého odměňování bývá uplatňována především mezi zaměstnanci, kteří vykonávají práci na stejném pracovišti a soustředí se na srovnávání interních podmínek u daného zaměstnavatele. Je žádoucí poznamenat, že si je NS vědom toho, že nabídka na trhu práce je ve městech, potažmo regionech, kde je větší koncentrace významných institucí (kulturních, vzdělávacích, vědeckých, ...), vyšší hustota zabydlení, a s tím spojený vyšší počet možných zaměstnanců, rozdílná oproti městům, resp. regionům, které těmito možnostmi neoplývají, což kauzálně vede k rozdílným cenám za bydlení, dopravu, potraviny a další komodity. Nehledě na toto vědomí, NS shledal, že uplatnění onoho kritéria ve formě socioekonomických podmínek panujících v daném regionu narušuje zásadu rovného zacházení v odměňování zaměstnanců, kteří jednak pracují u stejného zaměstnavatele a jednak vykonávají stejnou práci, byť na rozdílných místech. Pokud by tomu tak nebylo, muselo by se do „obtížnosti pracovních podmínek“ promítnout nejen podmínky konkrétního pracoviště, ale i podmínky vnější (společenské a ekonomické). Zákoník práce však podává legální definici toho,

¹⁶³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.

¹⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018, bod 5.

¹⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.

co spadá pod pracovní podmínky, podle kterých se určuje výsledná obtížnost.¹⁶⁶ Zákodárce nepočítá s jinými hledisky/podmínkami, než těmi interními, poněvadž pouze ty ovlivňují výkon práce zaměstnance. Tím dochází k nepřipustnosti extenzivního výkladu daných zákonných ustanovení. Z toho všeho tedy vyplývá, že sociálněekonomické podmínky nelze považovat za komparační kritérium ve světle ustanovení § 110 odst. 2 ZPr a nemají tudíž význam při posuzování, zda se v určitém případě jedná o stejnou práci, či o práci stejné hodnoty ve smyslu zásady rovného odměňování.¹⁶⁷

Je vhodné zmínit, že žalovaná poté podala ústavní stížnost k Ústavnímu soudu. Stěžovatelka (žalovaná) deklarovala, že obecné soudy svými rozhodnutími zasáhly do:

- jejího práva vlastnit majetek ve smyslu čl. 11 odst. 1 LZPS,
- jejího práva podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost dle čl. 26 odst. 1 LZPS,
- jejího práva na spravedlivý proces garantovaným ve čl. 36 odst. 1, a
- práva zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci vyjádřeného v čl. 28 LZPS.

Ústavní soud však ústavní stížnost odmítl, neboť nezjistil žádná pochybení, která by vedla k porušení základních práv stěžovatelky.¹⁶⁸

2 Kritické zhodnocení

Na rozsudek NS 21 Cdo 3955/2018 se dá kriticky hledět z několika aspektů.

Jedním z nich může být pojem zaměstnavatel obsažený v § 110 odst. 1 ZPr, který uvádí, že „za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“ Přestože je definován v § 7 ZPr, slouží dané ustanovení spíše k upřesnění jeho postavení v pracovněprávním vztahu, tedy že je v nadřazeném postavení vůči zaměstnanci a nespecifikuje koho, popř. co si pod tímto pojmem představit. Na základě dlouhodobého výkladu se ustálilo, že pod termínem „zaměstnavatel“ se skýtá obchodní závod, resp. jeho pobočka. Obchodní závod je v § 502 OZ

¹⁶⁶ K tomu blíže § 110 odst. 4 v návaznosti na odst. 2 ZPr.

¹⁶⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.

¹⁶⁸ Blíže viz usnesení Ústavního soudu ze dne 31. srpna 2021, sp. zn. I. ÚS 2820/20.

definován jako „organizovaný soubor jmění, který podnikatel vytvořil a který z jeho vůle slouží k provozování jeho činnosti. Má se za to, že závod tvoří vše, co zpravidla slouží k jeho provozu.“ Na to navazuje § 503 OZ, který podává definici pobočky jako „takové části závodu, která vykazuje hospodářskou a funkční samostatnost a o které podnikatel rozhodl, že bude pobočkou.“ Nabízí se proto otázka, jakou z těchto možností NS využil při svém rozhodnutí. Zda si zaměstnavatele vyložil jako celek, obchodní závod, či jeho pobočku.¹⁶⁹

V tomto případě se dle autora nabízí dvě možnosti. Buď se držel striktně zákonné dikce v § 110 odst. 1 a vnímal zaměstnavatele jako celek, nebo vycházel i ze směrnice EP a Rady 2006/54/ES, která pojmem „zaměstnavatel“ míní spíše podnik, či pracoviště. Z předmětného rozhodnutí lze vyvodit, že zvolil první variantu, která se nejeví být tou nejšťastnější, ještě k tomu s tím, že dochází k nekonzistentnosti zdůvodňování ze strany NS. To lze podložit tím, že v uvedeném judikátu konstatuje, že „zásada rovnosti v odměňování bývá řešena zpravidla mezi zaměstnanci jednoho zaměstnavatele, kteří pracují na stejném pracovišti“¹⁷⁰ a přitom ve své předchozí judikatuře vymezuje pracoviště jako „místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly; okruh těchto míst, v nichž může zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci, je dán vymezením místa výkonu práce v pracovní smlouvě.“¹⁷¹

Dle názoru autora by bylo vhodné, aby Nejvyšší soud v tomto případě provedl teleologickou redukci. Ta je využívána pro vyplňování zakrytých mezer v zákoně za situace, kdy vzhledem k samotnému účelu vybraného ustanovení není její aplikace na daný případ možná, i když z hlediska jazykové interpretace není pochyb o její použitelnosti a současně spadá do tzv. jádra pojmu. Tato redukce ovšem významným měřítkem zasahuje do právní jistoty a dle Melzera je potřebné poměřovat princip chráněný teleologickou redukcí (např. rovnost) s principem právní jistoty. V případě, že převáží onen chráněný zájem, je možné se k němu na úkor právní jistoty přiklonit. Jak z uvedeného vyplývá, měla by se teleologická

¹⁶⁹ MORÁVEK, Jakub. *Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy [online]. 2020, (20). [cit. 2024-03-11]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>

¹⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018, bod 20.

¹⁷¹ K tomu blíže právní věta v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.

redukce používat pouze ve výjimečných případech.¹⁷² Proto by bylo účelnější, aby zásada stejné odměny za stejnou práci u toho samého zaměstnavatele byla vykládána ve smyslu jeho konkrétního pracoviště, resp. pobočky, pokud jsou zřízeny.

Jako druhý aspekt lze uvést vymezení odměny. Ta slouží mimo jiné k zajištění životních nákladů, které zaměstnanci vznikají (viz alimentární funkce mzdy výše). Podle toho se i rozhoduje při výběru svého zaměstnání, kdy musí zvážit, zda výše odměny bude schopna dostatečně pokrýt náklady v podobě bydlení, dopravy, potravin apod. Z hlediska rozdílnosti a nesourodnotnosti regionů se tyto náklady liší a nelze jednotně stanovit jejich konkrétní vyčíslení. To lze vyčíst i ze zákona o státní sociální podpoře, který v části třetí upravuje příspěvek na bydlení, který se určuje mimoto v závislosti na počtu obyvatel obce, resp. na konkrétní obci (Praha a Brno). Toto indikuje, že i zákonodárce si je vědom toho, že se životní náklady liší v rámci celé České republiky. Aby byl však zcela racionálním zákonodárcem, měl toto vědomí promítnout i v § 110 odst. 2 ZPr, pojednávající o podmínkách, kdy za stejnou práci má náležet i stejná odměna. V daném ustanovení není tento aspekt zohledněn, což poté může vést k iracionálním závěrům případných soudních sporů, za který lze považovat i tento rozebíraný judikát, jak uvádí autor práce. K tomu nicméně dodává, že si je vědom, že soud rozhoduje pouze tak, jak mu zákon dovolí, přesto se ale domnívá, že Nejvyšší soud v daném případě jednal *contra verba legis*, byť Ústavní soud ve svém usnesení zastává opačný názor.¹⁷³ Zároveň autor Nejvyššímu soudu vyčítá přílišný textualistický přístup k zákonným ustanovením a excesivní lpění na formální stránce, nedbajíc na materiální aspekt v podobě zohlednění ekonomické reality.

Není na škodu uvést i zahraniční srovnání řešící problematiku rozdílného odměňování při výkonu stejné práce. Kasační soudní dvůr (Cour de cassation) ve Francii v roce 2016 posuzoval případ rozdílného odměňování pracovníků Renaultu, kdy zaměstnanci pařížských továren dostávali vyšší odměnu, než zaměstnanci zařazení v továrně v Douai. Po přezkoumání rozhodl, že

¹⁷² MELZER, Filip. *Metodologie nalézání práva: úvod do právní argumentace*. Beckovy právnické učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-149-9, str. 248-249.

¹⁷³ MORÁVEK, Jakub. *Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy [online]. 2020, (20) [cit. 2024-03-11]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>

zaměstnavatel měl k rozdílnému odměňování legitimní důvod, neboť uvedl, že životní náklady v Paříži jsou mnohem vyšší než v Douai. Obdobně je na to nahlíženo i ve Spolkové republice Německo, která bere v úvahu regionální rozdílnost, kterou poté přenáší do rozdílných mezd. Jako tomu bylo ve Francii v případě Renaultu, podobné platí i pro BMW, kdy zaměstnanci v Mnichově dostávají vyšší odměnu, než například ti v Lipsku. Taková právní úprava dle autora skutečně chrání zaměstnance, poněvadž zohledňuje skutečnost, že zaměstnanci pracující v regionech, kde jsou objektivně vyšší náklady na žití nebudou mít nižší čistý příjem, než ti, kteří vykonávají práci v regionech, kde tyto náklady jsou nižší, mnohdy i enormně. Jak autor poznamenává, Nejvyšší soud zvolil opačnou cestu a uvedl, že stejná odměna za stejnou práci, nehledě na regionální podmínky, by měla bez rozdílně příslušet všem stejně, neboť pouze taková odměna chrání zájmy zaměstnanců, což je závěr, se kterým se autor práce nemůže ztotožnit.¹⁷⁴

Je tudíž otázkou, jaký dopad na zájmy zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů uvedený judikát NS má. Pro zaměstnance spíše pozitivní, neboť zaměstnavatelé by měli pro zaměstnance se stejnou pracovní náplní, bez ohledu na místní zařazení a s ohledem na identickou složitost, odpovědnost, namáhavost a obtížnost, stanovit stejnou výši nominální mzdy, neboť v případném soudním sporu je téměř jisté, že by soudy rozhodly stejně jako v tomto případě. Pro zaměstnavatele to tedy znamená nepříjemnou překážku v podobě jednotně nastavené mzdové politiky nezohledňující jednotlivé tržní regionální aspekty napříč Českou republikou. Tu lze kupříkladu nastavit nižší, ale pro všechny zaměstnance na té samé pozici stejnou, odměnou a zvýšením pozitivního mzdového ohodnocení pro ty, kteří se vyznačují lepšími pracovními výsledky a výkonností. Je však otázkou, jestli je takový systém dlouhodobě udržitelný a životaschopný.¹⁷⁵

Nezbývá než doufat, že se buď změní právní úprava (některé možnosti viz níže), nebo senát NS bude chtít v jiném soudním sporu rozhodnout odchylně od uvedeného rozhodnutí, a tak postoupí věc velkému senátu, který mu tento výklad

¹⁷⁴ Platforma Rozumné právo: *Zákoník práce by neměl bránit v zohlednění podmínek na regionálních trzích při odměňování*. Právní prostor [online]. 2020 [cit. 2024-03-11]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/aktuality/platforma-rozumne-pravo-zakonik-prace-nemel-branit-v-zohledneni-podminek-na-regionalnich-trzich-pri-odmenovani>

¹⁷⁵ MÁLEK, Jakub; Tomáš MAUX. *Rozdílné odměňování zaměstnanců dle místa výkonu práce*. Právní prostor [online]. 2022. [cit. 2024-03-12]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/rozdilne-odmenovani-zamestnancu-dle-mista-vykonu-prace>

potvrdí¹⁷⁶, anebo Ústavní soud vyjádří opačný názor v některém budoucím nálezu.¹⁷⁷

3 Úvaha de lege ferenda

Podle názoru autora této bakalářské práce by bylo více než na místě pozměnit stávající právní úpravu, aby lépe odrážela realitu v rovině ekonomické racionality a umožnila soudu větší volnost uvážení při posuzování otázky spravedlivé odměny. Východiska, jež mohou umožnit ospravedlnitelnou rozdílnou odměnu, nachází alespoň v jedné z uvedených možností.

Zaprvé by bylo příhodné novelizovat § 110 odst. 1 ZPr, ve kterém by se pojem zaměstnavatel více specifikoval, aby neplnil pouze deklaratorní úlohu, kterou mu přisuzuje § 7 téhož zákona. Místo tohoto pojmu se nabízí uvést pracoviště, tudíž by předmětné ustanovení mohlo znít tak, že „za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům na témže pracovišti stejná mzda, plat nebo odměna z dohody“, a tím by se zredukovala povinnost zaměstnavatele odměňovat své zaměstnance v různých koutech republiky stejnou odměnou a byl by více zdůrazněn územní aspekt.

Jako druhou možnost lze uvést novelizaci § 110 odst. 2 ZPr, který v sobě zahrnuje definiční znaky pro stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. V tomto případě by stačilo k již uvedeným kritériím přidat další, které by postihlo sociální a ekonomickou rozdílnost jednotlivých územních částí ČR. Dané ustanovení lze pojmout tak, že by se uvedlo, že „stejnou práci nebo práci 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, výsledcích práce, a s přihlédnutím k místním sociálně ekonomickým předpokladům.“ Bylo by poté na soudech, aby tuto podmínku blíže vyložily, nejlépe, aby v sobě zahrnovala životní náklady zaměstnance v daném regionu a zohlednila lokální deficit určitých povolání

¹⁷⁶ § 20 odst. 1 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích).

¹⁷⁷ § 54 odst. 1 zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu.

a profesí. Jedná se o vcelku vágní vymezení, které však soudům pomůže postihnout i *casus rariores*.

Třetí možností, kterou uvedla i sama žalovaná v uvedeném judikátu a se kterou svým způsobem souzní i sám autor práce, ačkoliv ji shledává jako nejméně efektivní z uvedených možností, je k ustanovením zákona, pojednávajících o odměnách za práci, začlenit před jednotlivé odměny adjektivum „reálná/ý“, aby vynikla její skutečná hodnota, a nikoliv jen ta nominální, která je implicitně odvozována. Tím by patrně došlo ke zdůraznění odměny ve smyslu její kupní síly, tedy co si za danou reálnou odměnu může zaměstnanec pořídit, aby uspokojil své životní potřeby, ale současně otevírá prostor pro různorodé interpretace pojmu „reálná“ odměna, kdy parametry pro její posuzování jsou natolik široké, že si lze jen stěží představit, že by toto přispělo k méně problémovému výkladu spravedlivé odměny, leč jistým posunem by to zajisté bylo. Proto autor dodává, že by se měla primárně uplatnit první, nebo druhá možnost, popř. obě zároveň, a tato až sekundárně, pokud by výše uvedené možnosti nebylo z nějakého důvodu možné realizovat.

Závěr

Aby bylo možné vůbec určit, jaká odměna je spravedlivá, je nezbytné vytvořit mechanismy, které ji pomohou definovat a zároveň budou korigovat meze její spravedlnosti. K tomu nám slouží právní mechanismy. V rámci vnitrostátního práva je na ústavní úrovni pojem spravedlivého odměňování explicitně obsažen v čl. 28 LZPS. Tento článek je však velmi lakonický, a proto vybízí zákonodárce, aby její význam blíže upřesnil na zákonné úrovni. Především se jedná o zákoník práce a antidiskriminační zákon, poněvadž ty v sobě zahrnují významnou část materie spravedlivého odměňování. Z hlediska přeshraničního přesahu se touto problematikou zabývají i mezinárodní dokumenty a unijní, resp. komunitární, předpisy. Ty jsou rovněž klíčové pro český právní řád, neboť jejich určité prvky do sebe přebírá.

Spravedlivé odměňování představuje dalekosáhlou problematiku, kterou lze zkoumat v nespočetně rovinách. V oblasti pracovního práva zaujímá významné místo, neboť výkon práce probíhá, resp. v ideálním případě by měl probíhat, za předem dohodnutou odměnu. Jedná se tedy o vztah na principu *quid pro quo*, kdy odměna by měla být úměrná vykonané práci. Pokud tato úměrnost nebude potkána, s velkou pravděpodobností se bude jednat o nespravedlivou odměnu, což je problém, který byl v této práci zkoumán.

Cílem této práce bylo popsat, zanalyzovat a posléze zhodnotit současný stav spravedlivého odměňování, poukázat na jeho nedostatky, ale zároveň nabídnout i systematická řešení, která by stávající pojetí spravedlivé odměny posunula ještě „spravedlivějším“ směrem. Autor se v této souvislosti obzvláště soustředil na judikát NS 21 Cdo 3955/2018, který považuje za vhodný demonstrativní příklad, ve kterém lze nalézt mnoho nedostatků a problémů v soudobém chápání spravedlivého odměňování. V průběhu psaní práce se autor setkal se dvěma směrnicemi, které byly přijaty pro zlepšení a zprůhlednění situace spravedlivého odměňování, byť autor zastává opačný názor a uvedl potenciální úskalí v případě jejich transpozice. Zhodnoceny byly i vybrané kontrolní prostředky při „odměnové“ diskriminaci, a to zejména s přihlédnutím k jejich praktickému dopadu na životy zúčastněných osob.

Největší problém autor práce spatřuje ve zmatečné platné právní úpravě. Za prvé není dostatečně jednoznačná, jako je tomu například v § 110 odst. 1 ZPr. Ten pojednává o stejné odměně za stejnou práci u stejného zaměstnavatele, ale jak

již bylo názorně uvedeno v rozebraném judikátu, je pojem zaměstnavatel tak široký, že není možné jej s určitostí interpretovat a dochází k výkladové roztržitosti. Nejvyšší soud v daném případě zvolil dle autora nevhodně restriktivní výklad, čímž nezohlednil socioekonomické předpoklady jednotlivých regionů, což bylo dle autora spíše probořením spravedlivé odměny než jejím ubráněním. Proto by bylo na místě buď judikaturou ustálit pojem zaměstnavatele, aby nedocházelo k interpretační inflaci, a tím k narušování právní jistoty, anebo novelizovat pojem zaměstnavatele o jiný, který přiblíží spravedlivou odměnu blíže k realitě a bude akcentovat i regionální a demografické aspekty. Za druhé není adekvátně pojata, aby postihla všechny klíčové dimenze. To je problém například § 110 odst. 2 ZPr, který uvádí parametry pro definování toho, co lze považovat za stejnou práci. Dané ustanovení by si zasloužilo doplnění o další faktory, jímž je třeba zohlednění ekonomické situace v příslušné oblasti, nebo rozvolnění v podobě posuzování situací *ad hoc*, při současném zavedení demonstrativního výčtu u tohoto odstavce. Autor práce si byl vědom toho, že Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí neměl přílišný manévrovací prostor při posuzování stejnosti práce, když mu nezbývalo nic jiného, než se striktně držet daného ustanovení. Souhrnně zhodnoceno, bude-li zamýšleno, že mají nastat razantní, leč žádoucí a potřebné změny, nelze závidět zákonodárci současnou situaci, kdy se musí potýkat s řadou problémů v podobě latentních, resp. již nastalých, ale neřešených faktorů, které mohou narušit spravedlnost odměny.

Co se týče zhodnocených směrnic, dotýkajíc se problematiky spravedlivého odměňování jednak v rovině její transparentnosti a jednak v rovině úpravy minimálních mezd, je autor práce shledal jako neadekvátní a svým způsobem i redundantní. Zaujal kritický postoj vůči přílišné ingerenci ze strany Evropské unie, kdy daná problematika by měla být řešena každým členským státem individuálně, s přihlédnutím ke svým aktuálním potřebám. Nařízené zveřejňování výše odměn mezi kolegy naruší významně vztahy na pracovišti a vyvolá vlnu nelibosti. Autor konstatoval, že do výše odměny se promítají i určité subjektivní prvky, které konečnou výši ovlivňují, jako je např. nepostradatelnost určitého pracovníka, či potřeba nového zaměstnance z důvodu udržení plynulého chodu podniku. Důvodů, ovšem legitimních, může být celá řada a systém, který je založený na zautomatizovaném odměňovacím principu, kdy standardem bude nezhodnocení dalších okolností, majících vliv na odměnu toho kterého zaměstnance, je z pohledu

autora nespravedlivý a taktéž neudržitelný. Obdobně kriticky se staví k novému valorizačnímu mechanismu minimálních mezd, které budou, zjednodušeně řečeno, propočítávat výši minimální mzdy v závislosti na její kupní síle a výkonu národního hospodářství. Dle úsudku autora by stanovování její výše mělo zůstat plně v rukou aktuální politické reprezentace, která by měla její výši upravovat v závislosti na momentální potřebnosti. Z pohledu autora je jakákoliv valorizace nežádoucí, jelikož v případě mimořádných situací nelze na vzniklé situace pružně reagovat, a tím dochází ke škodám v různých formách.¹⁷⁸

V rámci ochrany před nespravedlivým odměňováním autor reagoval na obranné mechanismy, které lze v případě diskriminace v oblasti odměny využít. Přiblíženo bylo celkem šest prostředků, které se především lišily mírou použitelnosti a právní relevancí. Autor z uvedených vyzdvihl zvláště fakultativní mediaci, neboť již svou podstatou směřuje k uzavření kompromisu, který posléze nenaruší vztahy mezi zúčastněnými tak, jako je tomu například u soudního sporu, kde zpravidla jedna strana vyhraje a druhá prohraje. Udržení následných dobrých vztahů a zvýšená efektivní vymahatelnost je dle mínění autora to podstatné, pokud nastane spor, ať už pracovněprávního, či jiného charakteru.

Autor práce v konečném důsledku zhodnotil současné uchopení spravedlivého odměňování za nedostačující, nepřesné a neflexibilní. Z těchto důvodů je potřeba začít nahlížet na spravedlivou odměnu z širší perspektivy, snažit se ji jasně vymezit a začít řádně přihlížet potřebám trhu, jak si to tržní liberální ekonomika zaslouhuje.

¹⁷⁸ Příkladem lze uvést nedávný náleží Ústavního soudu ohledně snížení mimořádné valorizace důchodu. Blíže viz Nález Ústavního soudu ze dne 17. 1. 2024, sp. zn. Pl. ÚS 30/23.

Resumé

The aim of this thesis was to describe, analyse and then evaluate the current state of fair remuneration, to point out its shortcomings, but also to offer systematic solutions that would move the current concept of fair remuneration in an even "fairer" direction. In this context, the author has particularly focused on the case law of the Supreme Court 21 Cdo 3955/2018, which he considers a suitable demonstrative example in which many shortcomings and problems in the contemporary understanding of fair remuneration can be found. In the course of writing the thesis, the author has come across two directives that have been adopted to improve and make the situation of fair remuneration more transparent, although the author takes the opposite view and has mentioned potential pitfalls in case of their transposition. The selected means of control in 'pay' discrimination were also assessed, particularly with regard to their practical impact on the lives of those involved.

The author of the thesis sees the biggest problem in the confusing legislation in force. Firstly, it is not sufficiently clear, as is the case, for example, in Section 110(1) of the Labour Code. It refers to equal remuneration for equal work for the same employer, but, as already illustrated in the case law discussed above, the concept of employer is so broad that it cannot be interpreted with certainty and there is a fragmentation of interpretation. In the present case, the Supreme Court adopted, in the author's view, an unduly restrictive interpretation, thereby failing to take into account the socio-economic conditions of the various regions, which, in the author's view, was more likely to erode just compensation than to defend it. Therefore, it would be appropriate either to stabilise the concept of employer by case-law, so as to avoid interpretative inflation and thus undermine legal certainty, or to amend the concept of employer to include a different one that brings fair remuneration closer to reality and emphasises regional and demographic aspects. Second, it is not adequately conceived to address all key dimensions. This is the problem with, for example, Section 110(2) of the Labour Code, which sets out the parameters for defining what can be considered equal work. The provision in question would deserve to be supplemented with additional factors, such as taking into account the economic situation in the relevant area, or loosened by considering situations on an ad hoc basis, while introducing a demonstrative list for this paragraph. The author of the thesis was aware that the Supreme Court had little

room for manoeuvre in its decision when assessing the equality of work, since it had no choice but to adhere strictly to the provision in question. In sum, if drastic but desirable and necessary changes are intended to take place, one cannot begrudge the legislature the present situation where it has to contend with a number of problems in the form of latent or already occurring but unaddressed factors which may undermine the equity of remuneration.

Regarding the evaluated directives, touching on the issue of fair remuneration both in terms of its transparency and in terms of minimum wage regulation, the author of the thesis found them inadequate and in a way even redundant. He took a critical stance against excessive interference by the European Union, where the issue should be dealt with by each Member State individually, taking into account its actual needs. Mandating the publication of remuneration levels among colleagues will significantly disrupt workplace relations and cause a wave of resentment. The author stated that the amount of remuneration also reflects certain subjective elements that influence the final amount, such as the indispensability of a particular worker or the need for a new employee to keep the business running smoothly. There may be a number of legitimate reasons for this, and a system based on an automated remuneration principle, where the standard will be the failure to take into account other circumstances affecting the remuneration of a particular employee, is, in the author's view, unfair and also unsustainable. He is similarly critical of the new minimum wage indexation mechanism, which will, in simple terms, calculate the minimum wage in relation to its purchasing power and the performance of the national economy. In the author's opinion, the setting of its level should remain entirely in the hands of the current political representation, which should adjust its level depending on the need of the moment. From the author's point of view, any valorisation is undesirable, since in the case of emergency situations it is not possible to react flexibly to the situations that arise, thus causing damage in various forms.¹⁷⁹

In the context of protection against unfair remuneration, the author has responded to the defence mechanisms that can be used in the event of pay discrimination. A total of six remedies were presented, which differed primarily in

¹⁷⁹ An example is the recent ruling of the Constitutional Court regarding the reduction of the extraordinary pension indexation. For more details, see the Constitutional Court's ruling of 17 January 2024, Pl. ÚS 30/23.

their degree of applicability and legal relevance. Of these, the author singled out facultative mediation in particular, since by its very nature it aims to reach a compromise that does not subsequently disrupt relations between the parties involved, as is the case, for example, in litigation, where one party usually wins and the other loses. Maintaining subsequent good relations and increased effective enforcement is, in the author's view, what is essential when a dispute arises, whether of an employment or other nature.

Ultimately, the author of the thesis assessed the current understanding of fair remuneration as insufficient, inaccurate and inflexible. For these reasons, it is necessary to start looking at fair pay from a broader perspective, to try to define it clearly and to start taking proper account of the needs of the market, as a market liberal economy deserves.

Seznam použitých zkratk

ADZ, Antidiskriminační zákon – zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ČR, republika – Česká republika

ESD – Evropský soudní dvůr

EU – Evropská unie

Charta – Evropská sociální charta

IČO – identifikační číslo osoby

Inspektoráty – oblastní inspektoráty práce

LZPEU – Listina základních práv Evropské unie

LZPS, Listina základních práv a svobod – zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

MPHSKP – Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

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

NS, Nejvyšší soud – Nejvyšší soud České republiky

Ochránce – veřejný ochránce práv (ombudsman)

OSŘ, občanský soudní řád – zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

OZ, občanský zákoník – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

SDEU – Soudní dvůr Evropské unie

Směrnice EP a Rady 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 (přepřacované znění)

Směrnice EP a Rady 2022/2041/EU – Směrnice EP a Rady 2022/2041/EU ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii

Směrnice EP a Rady 2023/970/EU – Směrnice EP a Rady 2023/970/EU 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 Rady 2000/43/ES – 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

Směrnice Rady 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 Rady 75/117/EHS – směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy

SÚIP – Státní úřad inspekce práce

ÚS, Ústavní soud – Ústavní soud České republiky

Zákon o inspekci práce – zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o kolektivním vyjednávání – zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o mediaci – zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů

Zákon o pracovních soudech – zákon č. 131/1931 Sb., o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního (o pracovních soudech)

Zákon o veřejném ochránci práv – zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o zaměstnanosti – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o zlidovění soudnictví – zákon č. 319/1948 Sb., o zlidovění soudnictví

ZP 1965 – zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

ZPr, zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

BARANCOVÁ, Helena. *Nové technologie v pracovním práve a ochrana zaměstnanca: (možnosti a riziká)*. Teoretik. Praha: Leges, 2016. ISBN 978-80-7502-176-2.

BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-554-0.

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

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 8. aktualizované vydání. Právnícké učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2021. ISBN 978-80-7380-838-9.

HEPPNEROVÁ, D. a kol., *Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance (učební manuál)*. Praha: ČMKOS, 2006.

HROMADA, Miroslav. *Pracovníprávní spory*. Právní praxe. V Praze: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-581-7.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 978-80-7380-915-7.

HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce (262/2006 Sb.). Komentář*. 7. vydání. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer, 2024. ISBN 978-80-7676-803-1. Dostupné z: www.aspi.cz.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-531-1.

KLÍMA, Karel. *Ústavní právo*. 5. aktualizované vydání. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2016. ISBN 978-80-7380-606-4.

KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 7. květnu 2021*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Komentátor. [Systém ASPI]. Praha: Leges, 2021. ISBN 978-80-7502-474-9. Dostupné z: www.aspi.cz.

MELZER, Filip. *Metodologie nalézání práva: úvod do právní argumentace*. Beckovy právnícké učebnice. V Praze: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-149-9

MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Právo prakticky. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-723-5.

PAVLÁTOVÁ, Jarmila a HROMADA, Miroslav (eds.). *Právo zaměstnanosti a kontroly v systému pracovního práva: sborník příspěvků*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2020. ISBN 978-80-261-0975-4.

PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5.

PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. 2. vydání. Praktický komentář. [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-388-3. Dostupné z: www.aspi.cz.

SAMUELSON, Paul Anthony a NORDHAUS, William D. *Ekonomie: 18. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 8020505903.

ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Teoretik. Praha: Leges, 2020. ISBN 978-80-7502-470-1.

ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7.

TOMÁŠEK, Michal; TÝČ, Vladimír; PETRLÍK, David a kol. *Právo Evropské unie*. 3. aktualizované vydání. Student (Leges). Praha: Leges, 2021. ISBN 978-80-7502-491-6.

TOMŠEJ, Jakub; MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie a STONJEK, Patrik (eds.). *Nad novelami zákoníku práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2020. ISBN 978-80-7630-006-4.

VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel a KNOLL, Vilém. *České právní dějiny*. 3. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2016. ISBN 978-80-7380-575-3.

VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2020: praktický průvodce*. Účetnictví a daně (Grada). Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1032-2.

WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod: komentář*. 2., doplněné a aktualizované vydání. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer, 2023. ISBN 978-80-7676-747-8. Dostupné z: www.aspi.cz.

ZAHRADNÍKOVÁ, Radka. *Civilní právo procesní*. 3. aktualizované vydání. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. ISBN 978-80-7380-714-6.

2. Seznam právních předpisů a mezinárodních smluv

Zákon č. 131/1931 Sb., o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního (o pracovních soudech).

Zákon č. 319/1948 Sb., o zlidovění soudnictví.

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

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu.

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

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje.

Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích).

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy.

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

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

Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Nářízení ministra spravedlnosti č. 194/1944 Sb. z. a n., o zjednodušení justiční organizace (První nařízení k provedení totálního válečného nasazení v oboru justiční organizace Protektorátu Čechy a Morava).

Nariadení vlády č. 567/2006 Sb., o minimálnej mzde, o najnižších úrovniach zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzde za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Nariadení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě.

Evropská sociální charta

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy

Listina základních práv Evropské unie

Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.

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.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

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).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2041/EU ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2023/970/EU 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.

3. Seznam odborných článků

BROŽOVÁ, Eva. *Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích*. Epravo [online]. 2018. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pravni-prostredky-ochrany-pred-diskriminaci-v-pracovnepravnich-vztazich-108440.html>

CIPRÝN, Štěpán, KIRŠNER, Pavel. *Mediace: představení a výhody*. Právní prostor [online]. 2017. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/procesni-pravo/mediace-predstaveni-a-vyhody>

KOLUMBER, David. *Zákonné provedení sociálních práv podle Listiny základních práv a svobod*. Právní prostor [online]. 2015. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ustavni-pravo/zakonne-provedeni-socialnich-prav-podle-listiny-zakladnich-prav-a-svobod>

MÁLEK, Jakub; Tomáš MAUX. *Rozdílné odměňování zaměstnanců dle místa výkonu práce*. Právní prostor [online]. 2022. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/rozdilne-odmenovani-zamestnancu-dle-mista-vykonu-prace>

MORÁVEK, Jakub. *Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy [online]. 2020, (20). Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>

MORÁVEK, Jakub. *Spravedlivé odměňování po Česku*. Bratislavské právnické fórum 2023 technologické a etické výzvy pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia [online]. 2023. ISBN: 978-80-7160-698-7. Dostupné z: https://www.flaw.uniba.sk/fileadmin/praf/Veda/Konferencie_a_podujatia/BPF/2023/BPF_2023_pracovne_pravo.pdf

Platforma Rozumné právo: *Zákoník práce by neměl bránit v zohlednění podmínek na regionálních trzích při odměňování*. Právní prostor [online]. 2020. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/aktuality/platforma-rozumne-pravo-zakonik-prace-nemel-branit-v-zohledneni-podminek-na-regionalnich-trzich-pri-odmenovani>

PODRAZIL, Petr. *Rovné odměňování v závislosti na výši životních nákladů zaměstnanců*. Bulletin advokacie [online]. 2020, (11), 71-74. Dostupné z: https://issuu.com/impaxpraha/docs/ba_11_2020_web

TEJNSKÝ, Ondřej. *Má být stejná profese u jednoho zaměstnavatele odměňována stejnou mzdou v Praze, Ostravě i v Českém Dubu?* Právní prostor [online]. 2020. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/ma-byt-stejna-profese-u-jednoho-zamestnavatele-odmenovana-stejnou-mzdou-v-praze-ostrave-i-v-ceskem-dubu>

URBAN, Jan. *Hodnocení zaměstnanců, jeho druhy, nástroje a předávání*. Práce a mzda [online]. 2017, (4). Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/3793/hodnoceni-zamestnancu-jeho-druhy-nastroje-a-predavani>

VEJSADA, D., HERMANOVÁ, M. *Využití mediace v pracovněprávních sporech*. Práce a mzda [online]. 2017, č. 10. Dostupné z: [Využití mediace v pracovněprávních sporech \(praceamzda.cz\)](https://www.praceamzda.cz/clanky/3793/hodnoceni-zamestnancu-jeho-druhy-nastroje-a-predavani)

VRAJÍK, Michal. *Z aktuální judikatury: Rovné odměňování napříč regiony*. Mzdová účetní. 2021, (6).

4. Seznam judikatury

Nález Ústavního soudu ze dne 17. 1. 2024, sp. zn. Pl. ÚS 30/23

Nález Ústavního soudu ze dne 27. 11. 2012, sp. zn. Pl. ÚS 1/12.

Nález Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 7. 2023, sp. zn. 10 Ads 33/2023.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 5. 2020, sp. zn. 2 Ads 335/2018.

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.

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

Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 18.7. 2017, sp. zn. 17 C 57/2016.

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

Usnesení Krajského soudu v Brně ze dne 23. 10. 2007, sp. zn. 15 Co 191/2006.

5. Seznam elektronických zdrojů a ostatní

BĚLOHLÁVEK, Alexander. *Arbitrabilita pracovněprávních sporů*. Bulletin advokacie [online], 2007, č. 9. Dostupné z: https://www.cak.cz/assets/files/1585/BA_07_09i.pdf.

Český statistický úřad. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2023* [online] 2024. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2023>.

Evropský parlament. *Parlament přijal nová pravidla pro přiměřené minimální mzdy všech pracovníků v EU* [online] 2024. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2022/9/press_release/20220909_IPR40138/20220909IPR40138_cs.pdf.

Generální sekretariát Rady. *Transparentnost odměňování v EU* [online] 2024. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/policies/pay-transparency/>.

GŘÍBKOVÁ, Petra a kol. *Občanský soudní řád – judikatorní komentář* [online]. CODEXIS publishing, 2017. Dostupné z: <https://next.codexis.cz/>.

HODICKÁ, Kateřina; HOMFRAY, Šárka; KOLDINSKÁ, Kristina; OBROVSKÁ, Lucie a TOMŠEJ, Jakub. *Za stejnou práci stejný výdělek*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022. ISBN 978-80-7421-257-4. Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2022/06/1_Za-stejnou-praci-stejny-vydelek-Jak-na-tol-168x240-nahled-jednostrany-13062022.pdf.

HODICKÁ, Kateřina; HOMFRAY, Šárka; KOLDINSKÁ, Kristina; OBROVSKÁ, Lucie a TOMŠEJ, Jakub. *Za stejnou práci stejný výdělek*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022. ISBN 978-80-7421-256-7. Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2022/05/2_Za-stejnou-praci-stejny-vydelek_zamestnavael_168x240_nahled-dvojstrany.pdf.

HODICKÁ, Kateřina; HOMFRAY, Šárka; KOLDINSKÁ, Kristina; OBROVSKÁ, Lucie a TOMŠEJ, Jakub. *Za stejnou práci stejný výdělek*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022. ISBN 978-80-7421-258-1. Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2022/06/3_Za-stejnou-praci-stejny-vydelek_zamestnanci_168x240_nahled-jednostrany.pdf.

INTEGRA CENTRUM s.r.o. *Směrnice o transparentním odměňování* [online] 2024. Dostupné z: <https://www.integracentrum.cz/aktuality/smernice-o-transparentnim-odmenovani-1037>.

MORÁVEK, Jakub; Jan PICHRT, eds. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době* [online]. Praha: Eva Rozkotová, Na Ptačí skále 547, 266 01 Beroun, 2022. ISBN 978-80-7630-025-5. Dostupné z: <https://rozkotova.cld.bz/Moravek-J-Pichrt-J-eds-Pracovni-pravo-a-socialni-ochrana-v-nejiste-dobe/65>.

POLÁK, Petr, ed. *Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv – Sborník ze semináře uskutečněného dne 20. února 2013 v Kanceláři veřejného ochránce práv* [online]. Brno: Wolters Kluwer ČR, 2016. ISBN 978-80-87949-38-2. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Knihovna/Rovnost_a_zakaz_diskriminace_-_eBook.pdf.

Státní úřad inspekce práce. *Podání podnětu* [online] 2024. Dostupné z: <https://www.suip.cz/podani-podnetu>.

Státní úřad inspekce práce. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2024* [online] 2024. Dostupné z: https://www.suip.cz/documents/20142/43676/rocni_program_kontrolnich_akci_S_UIP_na_rok_2024.pdf/c5d8c3a8-e7b8-7612-f33b-328485c35bbb.

Státní úřad inspekce práce. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace před vstupem do zaměstnání* [online] 2024. Dostupné z: https://www.suip.cz/web/suip/informace-ze-zamestnanosti/-/asset_publisher/YK1IEEp7MjdO/content/rovne-zachazeni-a-zakaz-diskriminace-pred-vstupem-do-zamestnani.

SUCHÁNKOVÁ, Kateřina; VYŠÍNOVÁ, Kateřina. *Novela zákoníku práce, aneb nová pravidla pro stanovení minimální mzdy* [online] 2024. Dostupné z: https://www.ey.com/cs_cz/tax/tax-alerts/2024/02/novela-zakoniku-prace-aneb-nova-pravidla-pro-stanoveni-minimalni.

Vláda České republiky. *TZ: Nová směrnice o transparentnosti odměňování posílí vymahatelnost práva na rovnou odměnu a pomůže snížit mzdovou diskriminaci žen* [online] 2022. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-nova-smernice-o-transparentnosti-odmenovani-posili-vymahatelnost-prava-na-rovnou-odmenu-a-pomuze-snit-mzdovou-diskriminaci-zen-201893/>

Vláda České republiky. *Vláda připravila pravidla pro valorizace minimální mzdy a navýšila příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online] 2024. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/cz/media-centrum/aktualne/vlada-pripravila-pravidla-pro-valorizace-minimalni-mzdy-a-navysila-prispevek-na-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-212552/#>

VOJÁČEK, Ladislav. *Československé pracovní soudy*. Právněhistorické studie 46/1 [online]. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2016. ISSN 2464-689X. Dostupné z: https://karolinum.cz/data/cascislo/5583/PHS_1_2016.pdf.