

# **ROVNÉ ZACHÁZENÍ V OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI SE SROVNÁNÍM POLSKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY**

*LUKÁŠ HORŇÁK*

Právnická fakulta, Masarykova univerzita, Brno, Česká republika

## **Abstract in original language**

Odměňování za práci je možné považovat za jeden ze základních institutů pracovního práva. Nerovný přístup zde může způsobit zvlášť citelnou újmu na právech zaměstnanců. Cílem příspěvku je přiblížit používání zásady rovného zacházení v oblasti odměňování za práci v české a polské právní úpravě. Autor by se především chtěl zaměřit na používání zásady spravedlivé odměny za práci, kterou v této problematice považuje za zcela zásadní. Na závěr příspěvku bude přiblížena polská právní úprava zabývající se touto problematikou.

## **Key words in original language**

odměňování za práci, zásada spravedlivé odměny, rovný přístup

## **Abstract**

Remuneration for work done may be considered as one of the most basic principles of labour law. Unequal approach can notably cause considerable harm to the rights of employees. The aim of this contribution is to clarify the application of the principle of equal treatment of remuneration for work done in respect to the Czech and Polish legislation. The author of the contribution focuses on the application of the principle of equitable remuneration for work done, which he considers to be of fundamental importance. The closing part of the contribution outlines the Polish legislation of equal treatment in the area of remuneration for work done.

## **Key words**

remuneration for work done, the equal treatment, the principle of equitable remuneration

## **1. ÚVOD**

Odměňování za práci odehrává v oblasti pracovního práva zcela zásadní úlohu s ohledem na sociální funkci mzdy. Hlavním důvodem uzavírání pracovního vztahu je potřeba ekonomické nezávislosti pracovníka a jeho rodiny. Z tohoto důvodu je zde více, než v jiných oblastech potřeba dodržovat zákaz diskriminace a dodržovat rovné zacházení mezi zaměstnanci. V případě výskytu nerovného zacházení v oblasti odměňování dochází mezi zaměstnanci k pocitu nespravedlnosti, což může vést k nižšímu výkonu případně i ke zvýšené fluktuaci, což samozřejmě není jak pro zaměstnance, tak pro společnost žádoucí.

Autor příspěvku se na začátku bude zabývat otázkou zákazu diskriminace a rovného postavení v obecné rovině a jejím použitím na oblast odměňování. Cílem příspěvku není podrobný popis obecných otázek z oblasti rovného zacházení, ale pouze přehled nejdůležitějších obecných ustanovení, které se týkají ochrany rovného zacházení v oblasti odměňování za práci.

V hlavní části příspěvku se autor zaměří na princip spravedlivé odměny, kterou lze považovat za realizování zákazu diskriminace a zásady rovného zacházení na specifickou oblast odměňování za práci v rámci pracovního práva. Zde se autor zaměří především na jednotlivé prvky, přičemž bude chtít poukázat na vhodné vzory chování, které by vedly v praxi ke správnému dodržování zásady rovného zacházení. Mimo jiné se autor zamyslí nad odměňováním za práci ve veřejném sektoru s ohledem na to, zda umožňuje dodržování zásady rovného zacházení.

V poslední části příspěvku bude provedená komparace polské právní úpravy v oblasti rovného zacházení při odměňování za práci, přičemž se autor bude zabývat zákonnými ustanoveními zabývající se touto problematikou.

## 2. ZÁSADA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ V OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ

Zákaz diskriminace a zásada rovného zacházení je základní pojem, k němuž dodržování by měli směřovat všechny vyspělé společnosti světa. Důležitost tohoto pojmu je možné spatřovat již v tom, že ustanovení zabývající se touto problematikou je možné nalézt jak v našem právu, tak v právu mezinárodním i evropském. Jak velkou důležitost náš zákonodárce problematice rovného zacházení a boji proti diskriminaci přikládá, je možné dokázat řadou ustanovení nalézajících se v českém ústavním právu. Mezi hlavní ustanovení lze uvést čl. 1 odst. 1, čl. 3, čl. 26 odst. 3 a čl. 28 Listiny základních práv a svobod.

Zásada rovného zacházení znamená, že jednotlivý zaměstnanci by měli mít stejná práva i povinnosti z titulu plnění stejných závazků. Dle ust. § 13 odst. 2 písm. b) zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, bylo před novelou zákoníku práce povinností zaměstnavatele, aby dodržoval zásadu rovného zacházení a dodržoval zákaz jakékoliv diskriminace. K 1.1.2012 bylo takové ustanovení vypuštěno. Obecná ustanovení týkající se rovného zacházení v pracovních vztazích se nacházejí ke dnešnímu dni pouze v ust. § 16 a § 17 zákoníku práce, kde je výslovně v ust. § 16 odst. 1 zákonodárcem uvedeno mimo jiné, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich odměňování za práci a o poskytování

jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty.<sup>1</sup> V ust. § 16 odst. 3 jsou uvedeny výjimky, kdy se chování zaměstnavatele za diskriminaci nepovažuje. Toto zacházení musí být podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce a účel je oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se také nepovažují opatření k předcházení nebo zajišťování nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby k určité skupině.<sup>2</sup>

Na definici jednotlivých pojmů týkajících se diskriminace a možnosti využití právních prostředků ochrany před diskriminací již dnes zákoník práce odkazuje na antidiskriminační zákon. Zákonodárce pojal za zbytečné popisovat danou problematiku ve dvou normách a tak tato duplicitní ustanovení v zákoníku práce zrušil a k 1.1.2012 se již v zákoníku práce nevyskytují. Dle autora článku je to správné řešení, jelikož nebude docházet k aplikačnímu sporu ohledně použití právní normy. Je přehlednější poukazovat na obecnou normu sloužící k ochraně před diskriminací a nerovným zacházením, kde je mnohem větší manipulační prostor, aby mohly být dané otázky podrobněji upraveny.

Samotný zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen antidiskriminační zákon), ve svém ust. § 1 písm. c) výslovně stanoví, že tento právní předpis se vztahuje na oblast odměňování, tedy zákonodárce oblasti odměňování za práci přikládá zvláštní význam ve věci rovného zacházení v pracovněprávních vztazích. Velice důležitým ustanovením pro popisovanou problematiku je ust. § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona, které obsahuje definici odměňování pro oblast rovného zacházení. Odměňováním se podle tohoto zákona rozumí veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.<sup>3</sup> Je zde potřeba zdůraznit, že definice odměňování není možné zaměňovat s termínem odměna za práci. Jako odměnu za práci lze považovat vše, co bylo zaměstnanci poskytnuto za vykonanou práci. Nelze zde tedy počítat náhradu mzdy, ani např. tak populární benefity, jelikož jsou vypláceny čistě z existence pracovního poměru. Pojem odměňování se ale dle smyslu antidiskriminačního zákona vztahuje na všechna plnění, která dostává zaměstnanec od zaměstnavatele k dobru. Antidiskriminační zákon v ust. § 5 odst. 3 stejně jak zákoník práce zdůrazňuje, aby zaměstnavatel provedl taková opatření, která budou sloužit k dodržování principu rovného zacházení. V následující části bude podrobněji vysvětleno, jakým vhodným způsobem zabránit nerovnému přístupu v oblasti odměňování.

---

<sup>1</sup> Ust. § 16 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>2</sup> Ust. § 16 odst. 3 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>3</sup> Ust. § 5 odst. 1 zák. č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákoník práce ve svém ustanovení § 17 odkazuje na použití právních prostředků ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích na antidiskriminační zákon. V ust. § 10 antidiskriminačního zákona jsou poté popsány právní prostředky k ochraně před diskriminací a nerovným zacházením. Dotčený zaměstnanec se může domáhat svého práva u soudu, přičemž může žádat o to, aby bylo upuštěno od diskriminačního nebo nerovného chování, aby byly odstraněny následky takového chování, nebo aby bylo zaměstnanci dáno přiměřené zadostiučinění.<sup>4</sup>

Ust. § 133a občanského soudního řádu dále k prováděnému soudnímu řízení uvádí, že pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci v oblasti pracovní, je žalovaný povinen dokázat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo.<sup>5</sup> V tomto případě se jedná o tzv. dělené důkazní břemeno, kdy nejprve břemeno důkazní spočívá na zaměstnanci a následně se přenáší na zaměstnavatele, který musí dokázat svou nevinu.

### 3. ZÁSADA SPRAVEDLIVÉ ODMĚNY

Tato zásada dle názoru autora pomáhá realizovat zásadu rovného postavení v oblasti odměňování za práci. Spravedlivou odměnu konstituuje řada ekonomických, psychologických a sociálních faktorů. Jedná se přitom o pojem relativní a nejedná se o pojem absolutní. Kromě samotného zákazu diskriminace je možné docílit pocitu spravedlivé odměny prostřednictvím vytváření vhodných mzdových systému a především mzdových forem.<sup>6</sup> V praxi se často stává, že tato zásada bývá porušována. Má to poté negativní dopad na motivaci zaměstnanců a tím tedy i na jejich výkonnost a následně samozřejmě na ekonomickou situaci podniku. Je tedy v zájmu zaměstnavatele dodržovat rovné postavení v oblasti odměňování. Zaměstnanci totiž často neočekávají co nejvyšší odměnu ale spravedlivou odměnu.

Zákonodárce přikládá zvláštní význam ochraně před nerovným zacházením v oblasti odměňování. Proto je tento institut dokonce upraven v Listině základních práv a svobod v ust. čl. 28. „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“<sup>7</sup> Výraz odměna je zde stejně jako výraz odměňování v ust. § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona použit v nejširším slova smyslu. Tohoto

---

<sup>4</sup> Ust. § 10 odst. 1 zák. č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>5</sup> Ust. § 133a č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>6</sup> HRABCOVÁ, D. Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000. s. 68.

<sup>7</sup> Ust. čl. 28 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

práva je dle ust. čl. 41 odst. 1 Listiny základních práv a svobod možné se domáhat pouze v mezích zákonů, které čl. 28 LZPS provádějí. Tímto zákonem se myslí zákoník práce.

Zásada spravedlivé odměny zajišťuje dodržování ochranné funkce pracovního práva a dále také motivační a kompenzační funkce mzdy. Její rozsah je tedy široký.

V samotném zákoníku práce je této zásadě věnován § 110. Hned v prvním odstavci je popsána hlavní nosná myšlenka této zásady, tedy že za stejnou práci a práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.<sup>8</sup> Z dikce tohoto ustanovení tedy vyplývá, že za stejnou práci je povinnost vyplácet stejnou odměnu a za práci různé hodnoty odměnu různou a to všem zaměstnancům bez rozdílu!

Tzv. rovnostářství, tedy všem stejně bez ohledu na další, je porušením zásady spravedlivé odměny a rovného postavení. Bohužel tento trend u nás stále ve velké míře přetrvává.

Zásadou spravedlivé odměny je potřeba se řídit především při tvorbě mzdového systému. Je potřeba také brát na zřetel, že všichni zaměstnanci, bez ohledu na to, zda pobírají u daného zaměstnavatele plat, mzdu nebo odměnu na základě dohod prováděných mimo pracovní poměr, mají právo na spravedlivou odměnu. Není možné diskriminovat ani zaměstnance, kteří pracují tzv. kratší pracovní dobu. Tito zaměstnanci musí dostávat stejnou výši odměny, jako zaměstnanci pracující na základě zákonné pracovní doby, samozřejmě proporcionálně snížené podle délky pracovní doby. Tento princip platí ovšem pouze u jednoho zaměstnavatele. Použití principu spravedlivé odměny na celý pracovní trh by nebylo fakticky možné s ohledem na různou nabídku a poptávku, konkurenční boj a celkovou ekonomickou situaci podniků v rámci tržního hospodářství.

Pro stanovení spravedlivé odměny je samozřejmě potřeba určit jednotlivá kritéria, na základě kterých se výše odměňování bude řídit. Zaměstnavatelé ve mzdové oblasti mají víceméně volnou ruku, protože každý podnik má jiné priority s ohledem na svou hospodářskou činnost. Zákoník práce ale alespoň demonstrativně uvádí základní kritéria pro diferenciaci odměňování. Jedná se tedy dle ust. § 110 odst. 2 o složitost, odpovědnost a namáhavost, pracovní podmínky, výkonnost a výsledky práce. „Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.“<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Ust. § 110 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>9</sup> Ust. § 110 odst. 3 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Obtížnost pracovních podmínek je poté potřeba hodnotit dle rozvržení pracovní doby, např. dle směnného provozu, práce v noci, dále dle škodlivosti, rizikovosti a působení negativních vlivů v podniku.<sup>10</sup> Výkonnost dle zákoníku práce lze posuzovat podle rozličných kritérií. Je to intenzita a kvalita prováděných prací a také množství a kvalita výsledků práce.<sup>11</sup>

Podobné kritéria jako v ust. § 110 zákoníku práce je možné nalézt také v ust. 109 odst. 4 zákoníku práce, podle kterého „mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.“<sup>12</sup>

Kromě výběru jednotlivých kritérií, které by se hodili na daný podnik, je potřeba také vypočítat odpovídající hodnotu jednotlivému kritériu, protože ne všechny vybrané kritéria jsou stejně významné.

Taktéž se jeví velice problematické zjišťování kritérií u jednotlivých profesí, jelikož velkou část tvoří subjektivní hodnoty (např. organizační nebo řídicí náročnost či smyslová nebo duševní zátěž), a proto je těžké určit zcela objektivně jejich přesnou hodnotu.

V praxi je kritéria dále možné dělit dle kvalifikační náročnosti práce (podle dosaženého školního vzdělání, dalšího vzdělání nebo dle dalších praktických znalostí a zkušeností), dle organizační a řídicí náročnosti, dle odpovědnosti (za zdraví, za škody, za bezpečnost práce), dle psychické, smyslové nebo neuropsychické zátěže, dle rizikovosti pracovního prostředí (z důvodu výskytu chemických škodlivin, prachu, vibrací, hluku a škodlivého záření), dle klimatických a sociálních podmínek nebo dle zvláštních požadavků (např. mimořádné fyzické, pohybové a smyslové vlastnosti, specifické osobní vlastnosti, tvůrčí schopnosti, znalost cizích jazyků atd.)<sup>13</sup> Množství práce se diferencuje podle množství produkce za jednotku času, úroveň produktivity nebo intenzity práce. Kvalita na druhou stranu se diferencuje podle vlastností, jakosti a kvality výstupů a dále podle hospodárnosti a dodržení stanovených postupů.<sup>14</sup>

---

<sup>10</sup> Ust. § 110 odst. 4 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>11</sup> Ust. § 110 odst. 5 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>12</sup> Ust. § 109 odst. 4 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>13</sup> BĚLINA, M. Pracovní právo. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: Nakladatelství C.H. BECK, 2010. str. 259.

<sup>14</sup> TOMŠÍ, I. Mzdy a mzdové systémy. Praha: Vydavatelství ASPI. 2008. s. 239

#### 4. SPRAVEDLIVÁ ODMĚNA V PRAXI

Pro oblast odměňování za práci a dodržování rovného postavení v těchto vztazích je potřeba striktně rozlišovat dvě roviny odměňování, a to rovinu platovou a rovinu odměňování mzdou.

Ve mzdové oblasti je možné předpokládat mnohem větší míru liberalizace, než v oblasti platové. Hlavním účelem je zde ochrana zaměstnance. Zákoník práce uvádí, že „mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem.“<sup>15</sup>

Správní orgán přitom upřednostňuje smluvní sjednávání mzdy a pak klade důraz na sjednávání mzdových podmínek prostřednictvím kolektivní smlouvy.<sup>16</sup> Odborová organizace by měla stanovit objektivní nestranné podmínky pro odměňování mzdou, jako reprezentant zaměstnanců.

Autor příspěvku poté apeluje na správné používání vnitřního předpisu zaměstnavateli, ve kterém mimo jiné mohou být upraveny mzdová práva zaměstnanců. Co je podstatné, tak nelze vnitřním předpisem upravit práva přesně jmenovaných zaměstnanců, což by mělo právě předcházet nerovnému zacházení, neboli upřednostňování určitých jedinců. Právě na základě vnitřního předpisu by se měly vytvářet mzdové systémy a mzdové formy podle kritérií uvedených v ust. § 110 zákoníku práce, které by zajistili dodržování zásady spravedlivé odměny. V menších podnicích o pouze několika zaměstnancích dochází často k subjektivním chybám a opomenutím. Podpořit vynikající zaměstnance, kteří vytvářejí pozitivní hodnoty ve prospěch podniku ve větší míře než jiní zaměstnanci, je vhodné odměňovat za pomoci pohyblivých složek mzdy ve formě různých prémie, odměn a osobních ohodnocení, které dokážou spravedlivě diferencovat odměňování v podniku.

Častým problémem v českých podnicích je nerovné odměňování mezi muži a ženami. Ženy častěji než muži pracují po kratší pracovní dobu a cestují za prací zpravidla menší vzdáleností než muži, a to z důvodu péče o rodinu. U žen se objevují rozdíly vůči mužům v profesní segregaci (ženy se koncentrují do určitých povolání) a dochází ke vzniku segregovaných pracovišť.<sup>17</sup>

Právní úprava má tedy u odměňování mzdou dispozitivní charakter, tedy poskytuje zaměstnavateli určité právní mantinely. Z tohoto důvodu záleží hlavně na zaměstnavateli, v jaké míře bude jeho

---

<sup>15</sup> Ust. § 113 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>16</sup> viz ust. § 23 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>17</sup> ARMSTRONG, M. Odměňování pracovníků. 1. čes. vyd. Praha: Nakladatelství Grada, 2009. s. 175 - 176.

mzdový systém splňovat zásadu spravedlivé odměny a rovného zacházení.

Princip odměňování platem je zcela odlišný od odměňování na základě mzdy. Pro určování platu platí obecné pravidlo, že plat nelze určovat jiným postupem, v jiném složení a v jiné výši, než který je stanoven v zákoníku práce nebo nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, v jejich mezích poté podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu.<sup>18</sup> Prostor pro manipulaci je zde minimální a hlavním cílem je ochrana veřejných financí vázaných na rozpočet před jejich zpronevěrou a neoprávněným čerpáním. Zaměstnanci je dle zákona určen plat podle platového tarifu, který je tvořen z 16 platových tříd a 12 platových stupňů. Platová třída má přitom za úkol vyjadřovat náročnost a složitost práce, kterou zaměstnanec v rámci svého pracovním poměru vykonává, a odpovědnost spojenou s výkonem této práce. Zařazení konkrétní práce do příslušné platové třídy bere v potaz také rozsah vlivu této činnosti na společenské vztahy, tedy úroveň, na níž je pracovní činnost vykonávána. Rozdělení prací do platových tříd stanoví katalog prací, který je přílohou nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. Katalog prací ve svých ustanovení dělí jednotlivé druhy sjednané práce do 16 platových tříd v rámci oborů činnosti zaměstnanců. Katalog prací zde využívá kritéria pro rozdělení profesí do jednotlivých platových tříd na základě zásady spravedlivé odměny a jejich jednotlivých kritérií dle ust. § 110 zákoníku práce. Pro zařazení do jednotlivé platové třídy je důležitý výhradně druh sjednané práce se zaměstnancem v pracovní smlouvě.<sup>19</sup> Zaměstnanec se zařazuje do platového stupně v rámci platové třídy podle délky započitatelné praxe. Výše odměny je tedy tabulkově určena.

Jsou tedy určeny pravidla, která zabraňují nerovnému zacházení v oblasti odměňování. Je ovšem možné polemizovat, zda u pohybu zaměstnanců v platových stupních je vybráno vhodné kritérium. Věková diferenciaci může bránit rozvoji talentovaných mladých pracovníků a způsobuje jejich odchod do soukromé sféry, tedy státní sféra tím ztrácí kvalitní pracovní sílu, která se podepíše i na její kvalitě.

Zákon ovšem umožňuje poskytovat pohyblivou složku mzdy. Jedná se např. o osobní příplatek sloužící k oceňování dlouhodobého velmi dobrého pracovního výkonu zaměstnance a k pozitivnímu ocenění mimořádné náročnosti vykonávané činnosti nebo plnění rozsáhlejšího množství pracovních úkolů v porovnání s ostatními zaměstnanci v dané oblasti. Osobní příplatek je určen k přiznání takovým zaměstnancům, kteří pracují nadstandardním způsobem. Tento osobní příplatek ovšem nemá v žádném případě sloužit plošnému

---

<sup>18</sup> Ust. § 122 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, podle pozdějších znění.

<sup>19</sup> KOCOUREK, J. Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě. 1. vyd. Praha: Nakladatelství C.H. BECK, 2007. s. 65.



odměňování všech zaměstnanců na pracovišti, ke kterému ale často v praxi dochází. Jako další pohyblivou složku mzdy je možné uvést na základě ust. § 134 zákoníku práce odměnu, která slouží především k adekvátní odměně v případě splnění zvlášť významného nebo mimořádného pracovního úkolu.

Z výše uvedeného je možné dovodit, že právní úprava odměňování platem má kogentnější charakter, a proto záleží na právní úpravě, zda a v jakém množství se zde bude nerovné zacházení vyskytovat.

## 5. POLSKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA OCHRANY ROVNÉHO ZACHÁZENÍ V OBLASTI ODMĚNOVÁNÍ

V polské právní úpravě je kladen stejně jako v české právní úpravě zvláštní důraz na ochranu před diskriminací a nerovným zacházením. Za zcela zásadní lze považovat ustanovení čl. 32 § 2 a čl. 33 Ústavy Polské republiky. Podle těchto ustanovení nikdo nemůže být diskriminován v politickém, společenském ani hospodářském životě, a to z jakékoliv příčiny. Všichni lidé jsou si rovni a především muži a ženy mají mimo jiné právo na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty.<sup>20</sup>

Ústavou zakotvené zásady jsou dále rozvinuty v řadách ustanovení zákoníku práce a i v jiných právních předpisech, poměrně nově i v antidiskriminačním zákoně. Za zásadní ustanovení nacházející se v zákoníku práce lze považovat ust. čl. 11(2). Podle tohoto ustanovení mají zaměstnanci stejná práva z titulu stejného plnění pracovních povinností. Zákonodárce klade důraz především na rovné zacházení žen a mužů.<sup>21</sup> Z tohoto ustanovení také mimo jiné vyplývá, že za stejnou hodnotu plnění náleží stejná práva, za různou hodnotu plnění různá. V tomto článku je přikládána zvláštní důležitost především odměňování zaměstnanců za vykonanou práci.

Zákonodárce v ust. čl. 11(3) zákoníku práce striktně zakazuje jakoukoliv diskriminaci v zaměstnání, ať již přímou nebo nepřímou, kdy mimo jiné zaměstnanec nesmí být diskriminován z toho důvodu, že je zaměstnán na dobu určitou nebo na kratší pracovní dobu.<sup>22</sup>

Podstatné otázky týkající se zásady rovného zacházení v oblasti zaměstnání jsou upraveny v oddíle IIa části první zákoníku práce. Za narušení zásady rovného zacházení se považuje různé zacházení se zaměstnancem z důvodu pohlaví, věku, zdravotního postižení, rasy, vyznání, národnosti, politického přesvědčení, členství v odborových

---

<sup>20</sup> ust. čl. 32 § 2 a § 33 ustawa zasadnicza z dnia 2.4.1997, Dz. U. 1997 Nr. 78 poz. 483, Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, ve znění pozdějších předpisů

<sup>21</sup> ust. čl. 11<sup>2</sup> ustawa z dnia 26.6.1974, Dz.U. 1974 Nr 21 poz. 94, kodeks pracy, ve znění pozdějších předpisů

<sup>22</sup> ust. čl. 11<sup>3</sup> ustawa z dnia 26.6.1974, Dz.U. 1974 Nr 21 poz. 94, kodeks pracy, ve znění pozdějších předpisů

organizací, etnika, vyznání, sexuální orientace a také z důvodu zaměstnání na dobu určitou nebo neurčitou nebo práce na zkrácený nebo celý úvazek, kdy výsledkem je nevýhodné mzdové ohodnocení.<sup>23</sup>

Zaměstnanci zaměstnaní na částečný pracovní úvazek jsou poté znovu chráněni ust. čl. 29(2) zákoníku práce, kdy takový druh zaměstnání nemůže způsobovat odlišné stanovení mzdových podmínek.

Nejvíce podstatná zásada rovného zacházení v oblasti odměňování, zásada spravedlivé odměny, je upravena v ust. čl. 18(3c) zákoníku práce. Zaměstnanci mají právo na stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Za tuto odměnu zákonodárce považuje všechny prvky mzdy bez ohledu na jejich název a charakter, ale také jiná plnění spojené s výkonem práce, která jsou zaměstnanci přiznávána ve formě peněžní i nepeněžní. Pojem odměna je zde tedy třeba chápat v sensu largo, takže se jedná i např. o tzv. benefity. Jako rozlišovací kritéria zákoník práce vyjmenovává profesní kvalifikaci nebo profesní zkušenosti a praxi a dále také míru odpovědnosti a dosaženého úsilí.<sup>24</sup>

Stejně jako v naší právní úpravě, je vhodné upravit odměňování zaměstnanců na základě mzdového systému z jasnými a pro všechny spravedlivými pravidly, a to za pomoci kolektivní smlouvy nebo mzdového řádu. Jako velice zajímavé antidiskriminační opatření lze považovat ust. čl. 77(2) § 1 zákoníku práce. Všechny podmínky pro za rozpočtovou sférou, mající nejméně 20 zaměstnanců, jsou povinni pro svůj podnik vytvořit mzdový systém ve mzdovém řádu (regulamin wynagradzania), pokud tyto podmínky neupravuje kolektivní smlouva.<sup>25</sup>

Zákoník práce v ust. čl. 78 § 1 se snaží zaměstnavatele nabádat ke vhodné mzdové diferenciaci, kdy mzda by měla být stanovena tak, aby byla přiměřená sjednanému druhu práce a kvalifikaci vyžadované k jejímu výkonu. Ohled by se přitom měl přikládat i na množství a kvalitu vykonávané práce.<sup>26</sup>

V případě porušení zásady rovného zacházení zákoník práce předpokládá postih zaměstnavatele cestou dvou různých sankcí. Za prvé nejsou právně závazné dle ust. čl. 9 § 4 takové ustanovení kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovního řádu, které narušují zásadu rovného zacházení a dále dle ust. čl. 18 § 3 jsou neplatná taková diskriminující ustanovení v oblasti zaměstnání, která by se nacházela v pracovních smlouvách a jiných pracovněprávních

---

<sup>23</sup> ust. čl. 18<sup>3b</sup> § 1 ustawa z dnia 26.6.1974, Dz.U. 1974 Nr 21 poz. 94, kodeks pracy, ve znění pozdějších předpisů

<sup>24</sup> ust. čl. 18<sup>3c</sup> ustawa z dnia 26.6.1974, Dz.U. 1974 Nr 21 poz. 94, kodeks pracy, ve znění pozdějších předpisů

<sup>25</sup> 77<sup>2</sup> § 1 ustawa z dnia 26.6.1974, Dz.U. 1974 Nr 21 poz. 94, kodeks pracy, ve znění pozdějších předpisů

<sup>26</sup> ust. čl. 78 odst. 1 ustawa z dnia 26.6.1974, Dz.U. 1974 Nr 21 poz. 94, kodeks pracy, ve znění pozdějších předpisů

aktech, na základě kterých vzniká pracovněprávní vztah. Místo takových ustanovení se přiměřeně použijí ustanovení pracovního práva a pokud by žádných takových ustanovení nebylo, použijí se taková přiměřená ustanovení, která nemají diskriminační charakter. Za druhé dle ust. § 18(3d) zákoníku práce přísluší zaměstnanci vůči zaměstnavateli v případě jeho porušení ustanovení týkajících se rovného zacházení právo na náhradu škody, přičemž tato nesmí být nižší než výše minimální mzdy stanovená podle zvláštních předpisů (ustawa z dnia 10.10.2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz. U. 2002, Nr 200 poz. 1679).<sup>27</sup>

Využití takovýchto ochranných prostředků zaměstnancem nesmí způsobit vůči jeho osobě nevýhodné zacházení a ani nemůže způsobit žádné negativní následky, jako např. výpověď nebo jiné ukončení pracovněprávního vztahu, i když by byl oficiálně uveden jiný důvod rozvázání pracovněprávního vztahu. To samé platí pro zaměstnance, který by určitým způsobem chtěl pomoci takto postiženému zaměstnanci.<sup>28</sup>

Hlavním způsobem, jak zamezit diskriminaci zaměstnanců je jejich vhodná informovanost. Z tohoto důvodu zákonodárce klade na zaměstnavatele povinnost, aby zaměstnancům zpřístupnil písemný text předpisů, který se týká dodržování rovného zacházení v oblasti zaměstnání, a to zpřístupněním na terénu podniku anebo jiným vhodným způsobem u daného zaměstnavatele.<sup>29</sup>

K 1.1.2011 nabyl účinnosti antidiskriminační zákon (ustawa z dnia 3. grudnia 2010 r., o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz.U.2010 Nr 254 poz. 1700). Cílem měla být implementace evropských směrnic týkající se zabezpečení rovného postavení v právních vztazích a taktéž se mělo jednat o účinný nástroj sloužící k boji s diskriminací v Polsku.

Tento právní předpis má vůči zákoníku práce subsidiární charakter, neboť část druhá a třetí antidiskriminačního zákona (tedy nejdůležitější ustanovení celého zákona) se vůči zaměstnancům nepoužije, pokud je daná oblast již upravena ustanoveními zákoníku práce.<sup>30</sup> Polský zákonodárce si tedy vybral odlišný přístup od naší právní úpravy, kdy na první místo vyzdvihnul zákoník práce a poté teprve sekundárně je možné použít antidiskriminační zákon.

Antidiskriminační zákon samozřejmě definuje pojmy přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování a nerovné zacházení.

---

<sup>27</sup> Liszcz, T. Prawo pracy. Wyd. 7. Warszawa: LexisNexis, 2011. s. 88.

<sup>28</sup> ust. čl. 18<sup>3e</sup> ustawa z dnia 26.6.1974, Dz.U. 1974 Nr 21 poz. 94, kodeks pracy, ve znění pozdějších předpisů

<sup>29</sup> ust. čl. 94<sup>1</sup> ustawa z dnia 26.6.1974, Dz.U. 1974 Nr 21 poz. 94, kodeks pracy, ve znění pozdějších předpisů

<sup>30</sup> čl. 2 bod 2 ustawa z dnia 3.12.2010, Dz. U. 2010 Nr. 254, poz. 1700, o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, ve znění pozdějších předpisů

Zákon výslovně stanoví v ust. čl. 4 bod 2, že se použije na oblast pracovněprávních vztahů.

Zákon zakazuje porušení zásady rovného zacházení v oblasti podmínek vzniku a výkonu hospodářské činnosti, především v oblasti pracovního poměru, a to s ohledem na pohlaví, rasu, etnikum nebo národnost, náboženské vyznání, světonázor, zdravotní postižení nebo sexuální orientaci. Výčet diskriminačních faktorů se zde jeví jako taxativní, jelikož pro každou oblast společenského života jsou vyjmenovány různé diskriminační faktory. Za porušení zákazu rovného zacházení z důvodu náboženského vyznání, světonázoru, postižení, věku nebo sexuální orientace se nepovažuje okolnost, kdy se jedná o nezbytné zásahy v demokratickém státě z důvodu ochrany veřejného pořádku a bezpečnosti, ochrany zdraví nebo ochrany svobody jiných osob nebo v rámci prevence trestné činnosti podle jiných právních předpisů.<sup>31</sup>

V případě uplatňování náhrady škody z důvodu diskriminace v pracovněprávních vztazích se toto právo bude uplatňovat u pracovněprávních soudů na základě ust. čl. 262 zákoníku práce. Soudní strukturu, organizaci soudů a jejich postup se řídí zvláštními právními předpisy, tedy převážně občanským soudním řádem (ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego, Dz. U. Nr 43, poz. 296, z późn. zm.6).

Pro doplnění dané problematiky by autor chtěl osvětlit i postup dle antidiskriminačního zákona, který se ale pro případ diskriminace v pracovněprávních vztazích neužije. Každý, vůči komu bylo porušeno pravidlo rovného zacházení, má právo na náhradu škody, přičemž se pro uplatnění náhrady škody použije občanský zákoník (ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny, Dz. U. Nr 16, poz. 93, z późn. zm.5), přičemž pro soudní řízení se použije občanský soudní řád. Žalobce je povinen uvést důkazy, které svědčí o tom, že s ním bylo nerovně zacházeno. Žalovaný je poté následně povinen dokázat, že se diskriminujícího chování nedopustil.<sup>32</sup> Jedná se tedy o dělené důkazní břemeno stejně jako v našem právním řádu. Termín promlčení náhrady škody je podle ust. čl. 15 antidiskriminačního zákona tři roky od doby, kdy se o tomto jednání poškozený dozvěděl a pět let od doby, kdy k diskriminačnímu jednání došlo.

Příslušnými orgány v oblasti zamezení porušování zásady nerovného zacházení jsou Veřejný ochránce práv a Zplnomocněnec vlády ve věcech rovného zacházení, který je přímo odpovědný přímo předsedovi vlády.

---

<sup>31</sup> čl. 8 ustawa z dnia 3.12.2010, Dz. U. 2010 Nr. 254, poz. 1700, o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, ve znění pozdějších předpisů

<sup>32</sup> čl. 14 ustawa z dnia 3.12.2010, Dz. U. 2010 Nr. 254, poz. 1700, o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, ve znění pozdějších předpisů

Odborná polská veřejnost je ovšem k novému diskriminačnímu zákonu velice kritická. Je namítáno, že existuje nestejná úroveň ochrany před nerovným zacházením, která závisí na tom, v jaké oblasti se porušení práva vyskytlo. Velice nízký stupeň ochrany je v oblasti věku, postižení, sexuální orientace a náboženského vyznání. Nízké právní vědomí obyvatelstva o možnosti ochrany před diskriminací je možné spatřovat i v soudní praxi, kdy za celý rok 2011 bylo podáno pouhých 30 žalob o náhradu škody z důvodu porušení antidiskriminačního zákona. Poškození dávají přednost řešit svoje problémy prostřednictvím Veřejného ochránce práv, kdy v roce 2011 tento úřad obdržel kolem tisíce stížností kvůli diskriminujícím chování.<sup>33</sup>

## 6. ZÁVĚR

Z výše uvedeného je možné vyvodit, že český zákonodárce přikládá hlavní důležitost v oblasti obecných otázek ochrany před diskriminací a nerovným zacházením antidiskriminačnímu zákonu a ustanovení v zákoníku práce považoval za nadbytečné. V samotné oblasti ochrany odměňování je potřeba pracovat s principem spravedlivé odměny, která je již důkladněji propracována v ustanoveních zákoníku práce. V oblasti odměňování platem je možné předpokládat spravedlivou odměnu při důsledné aplikaci právních předpisů díky kogentnímu charakteru úpravy. V oblasti odměňování mzdou je nejlepší cestou pro zajištění spravedlivé mzdy vytvoření vnitropodnikového mzdového systému s jasnými a stejnými pravidly pro všechny.

V polské právní úpravě ochrany před nerovným zacházením v oblasti odměňování je možné si všimnout roztržičnosti, kdy část je upravena v zákoníku práce a část v antidiskriminačním zákoně, který je ale odbornou veřejností kritizován pro svou neúčinnost. Polský zákoník práce se ovšem snaží zajišťovat ochranu zaměstnanců před nerovným postavením a taktéž podporovat vznik neutrálního vnitropodnikového mzdového systému, jakož i zabezpečit podmínky používání zásady spravedlivé odměny. Polský zákoník práce se snaží taktéž účinně kompenzovat zaměstnanci diskriminační chování zaměstnavatele cestou neplatnosti diskriminačních ustanovení a právem na náhradu škody.

## Literature:

- Armstrong, M. Odměňování pracovníků. 1. čes. vyd. Praha: Nakladatelství Grada, 2009. s. 442. ISBN 9788024728902.

---

<sup>33</sup> ŚMISZEK, K. *Niepopularna ustawa antydyskryminacyjna* [online]. Gazeta prawna, publikováno 7.5.2012 [cit. 2012-11-11]. Dostupné z <[http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/614935,niepopularna\\_ustawa\\_antydyskryminacyjna.html](http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/614935,niepopularna_ustawa_antydyskryminacyjna.html)>.

- Bělina, M. Pracovní právo. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: Nakladatelství C.H. BECK, 2010. s 575. ISBN 9788074001864.
- Galvas, M; Gregorová, Z; Hrabcová, D. Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 303. ISBN 9788073802431
- Horňák, L.: Odměna za práci jako nástroj řízení a motivace zaměstnanců [online]. 2011 [cit. 2012-11-08]. 103 s. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Dostupné z: <[https://is.muni.cz/auth/th/210132/pravf\\_m/Odmena\\_za\\_praci\\_jako\\_nastroj\\_rizeni\\_a\\_motivace\\_zamestnancu\\_rdarpaik.pdf](https://is.muni.cz/auth/th/210132/pravf_m/Odmena_za_praci_jako_nastroj_rizeni_a_motivace_zamestnancu_rdarpaik.pdf)>.
- Hrabcová, D. Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000. s. 131. ISBN 8021022779.
- Kocourek, J. Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě. 1. vyd. Praha: Nakladatelství C.H. BECK, 2007. s. 132. ISBN 9788071796152.
- Liszcz, T. Prawo pracy. Wyd. 7. Warszawa: LexisNexis, 2011. s. 589. ISBN 9788376205434
- ŚMISZEK, K. Niepopularna ustawa antydyskryminacyjna [online]. Gazeta prawna, publikováno 7.5.2012 [cit. 2012-11-11]. Dostupné z: < [http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/614935,niepopularna\\_ustawa\\_antydyskryminacyjna.html](http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/614935,niepopularna_ustawa_antydyskryminacyjna.html)>.
- Tomší, I. Mzdy a mzdové systémy. Vyd. 1. Praha: Vydavatelství ASPI. 2008. s. 335. ISBN 9788073573409.
- Ustawa z dnia 26. 6. 1974, Dz. U. 1974 Nr 21, poz. 94, kodeks pracy, ve znění pozdějších předpisů.
- Ustawa z dnia 3. 12. 2010, Dz. U. 2010 Nr 254, poz. 1700, o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, ve znění pozdějších předpisů
- Ustawa zasadnicza z dnia 2. 4. 1997, Dz. U. 1997 Nr. 78, poz. 483, Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, ve znění pozdějších předpisů.
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Contact – email

210132@mail.muni.cz

hornaklukas@seznam.cz