Rovné zacházení – odměňování za práci

Zdroj: shutterstock.com

Za stejnou práci má zaměstnavatel vyplácet stejnou mzdu. Tato zásada se jeví jako zcela jasná. Otázkou však zůstává, co je to stejná práce? Co všechno lze při tomto posouzení brát v potaz? A jaká pravidla platí pro oblast benefitů? V případě benefitů jde zaměstnavatel nad rámec zákona, proto by měl mít zcela volnou ruku. Nebo ne? Na tyto otázky hledá odpovědi článek níže.

Aktuální téma

Rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz diskriminace na pracovišti jsou klíčové pro vytváření inkluzivního a produktivního pracovního prostředí, ve kterém se mohou zaměstnanci cítit dobře a odvádět tak efektivně svojí práci.

Téma rovnosti je přitom v pracovněprávních vztazích v dnešní době často diskutované, a to jak na národní, tak i na evropské úrovni. viz nedávno přijatá směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2023/970 ze dne 10. května 2023, jejíž hlavním cílem je zavést minimální pravidla pro zajištění rovné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty mezi muži a ženami.

Z důvodu, že se jedná o velmi široké téma, zaměříme se v tomto příspěvku „pouze" na oblast odměňování za práci a oblast benefitů.

Právní základ

Z pohledu zákoníku práce je pro tuto oblast stěžejní ustanovení § 16 odst. 1, které určuje, že *„zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.*". Jak je na tomto výčtu vidět, odměňování je pouze jednou z mnoha oblastí, kde je nutno zachovávat zásadu rovnosti.

Výše citované obecné pravidlo je pak konkretizováno v ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce: *„za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody*". Při pohledu do tohoto paragrafu by se tak mohlo zdát, že se princip rovného zacházení vztahuje pouze na mzdu, plat a odměnu z dohody, nicméně nesmíme nikdy zapomenout na výše uvedený § 16 zákoníku práce, který zcela jasně hovoří také o jiných peněžitých plnění/plnění peněžité hodnoty, čímž jsou myšleny právě zaměstnanecké benefity.

Proto, abychom mohli vyhodnotit, zda zaměstnavatelé neporušují zákon je třeba se nejprve podrobněji podívat na to, co v praxi znamená pojem „stejná práce".

Kdy můžeme dva zaměstnance srovnávat

Stejnou prací (nebo prací stejné hodnoty) se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce; tyto mantinely nám stanovuje zákoník práce, nicméně pro bližší pochopení je nutné se nad každým tímto kritériem zamyslet.

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce

Tato trojice pojmů znamená, že se práce posuzuje podle potřebného vzdělání pro její výkon, podle nezbytných praktických znalostí (např. práce se specializovaným programem), zohledňuje se organizační a řídící náročnosti práce (zda zaměstnanec pracuje sám nebo řídí tým), relevantní je i míra odpovědnosti za újmu na majetku či zdraví kolegů a v neposlední řadě je významná také náročnost práce (zejména ta fyzická).

Pracovní podmínky

Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby (rovnoměrné vs. nerovnoměrné rozvržení, jednosměnný vs. vícesměnný režim, požadavky na množství práce v noci, nároky zaměstnavatele na množství práce přesčas apod.), ale také podle celkového vlivu pracovního prostředí na zdraví zaměstnance (zařazení práce do kategorie jedna až čtyři podle zákona o ochraně veřejného zdraví).

Pracovní výkonnost

Toto kritérium naznačuje, že důležitým korektivem pro určení odměny za práci je také samotný výkon. Pokud budou dvě výše uvedená kritéria zcela totožná (složitost, odpovědnost, namáhavost práce i pracovní podmínky), nebude se jednat o „stejnou práci", pokud dva zaměstnanci dosahují odlišných pracovních výkonů (např. 250 vs. 350 výrobků za jednu směnu).

Pracovní poměr vs. dohody

Rovné zacházení tedy neznamená rovnostářský přístup k odměňování, ale je třeba ho chápat jako nutnost posuzovat hodnotu práce objektivně a transparentně (k tomuto posouzení slouží výše uvedená kritéria).

Dále je také třeba mít na paměti, že stejná odměna za stejnou práci náleží zaměstnancům téhož zaměstnavatele, ať už konají práci v pracovním poměru, nebo na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. To stejné pak samozřejmě platí i o práci na tzv. zkrácený úvazek.

V této oblasti se za účelem určitého „zrovnoprávnění" v poslední době udála zásadní změna, kdy od roku 2023 platí významná novela zákoníku práce, která tzv. „dohodářům" přiblížila práva a povinnosti zaměstnanců v pracovním poměru (zaměstnanci pracující na DPP/DPČ mají nově nárok na písemný rozvrh pracovní doby předem, nárok na dovolenou a také na příplatky za práci v noci, ve svátek a o víkendu.

Zaměstnanecké benefity

Ambicí tohoto příspěvku není podat vyčerpávající přehled všech možných benefitů, které zaměstnavatelé pro své zaměstnance zřizují, nicméně se podívejme alespoň na ty v praxi nejčastější, jako jsou rozšířená dovolená, zdravotní volno, příspěvek na stravování, spoření na stáří a různorodé příspěvky na sport či kulturní akce.

Poskytování těchto benefitů různým skupinám zaměstnanců může zaměstnavatelům v praxi působit potíže, protože si nejsou jistí, zda mohou nebo nemohou určitou skupinu zaměstnanců legitimně vyloučit. Samozřejmě snahou každého zaměstnavatele bude, aby poskytoval benefity pouze tam, kde to má smysl a nejednalo se tak z pohledu nákladů o jakési plýtvání.

Při posouzení výše naznačených otázek je zcela klíčový smysl (účel) každého benefitu, kdy tento nemusí být patrný pouze dle zaužívaného názvu, ale podstatné je zejména to, co daným benefitem sleduje konkrétní zaměstnavatel.

Prvním příkladem může být rozšířená dovolená. Smyslem dovolené je nepochybně odpočinek od práce. Více práce = více odpočinku. Lze ale tento úmysl řešit navýšením dovolené například pouze pro pracovní poměry (na úkor tzv. dohodářů)?

Výpočet nároku na dovolenou už sám (ze zákona) reflektuje odpracovanou dobu, zaměstnavatelem určený počet „týdnů dovolené" tak musí být pro všechny zaměstnance zpravidla stejný. Tento závěr se týká zejména možných rozdílů mezi pracovním poměrem, pracovním poměrem s kratší pracovní dobou (tzv. zkrácený úvazek) a „dohodáři". Je, samozřejmě, přípustné, aby vyšší nárok svědčil náročnějším pozicím (náročná fyzická práce vs. lehčí administrativní činnost).

Podobná situace platí v případě zdravotního volna, tzv. sick-days, jehož účelem je umožnit zaměstnanci krátkodobou léčbu mimo režim dočasné pracovní neschopnosti. Potřebu krátkého zdravotního volna mají jednoznačně všichni zaměstnanci, a tak je třeba i tento benefit ukotvit pro všechny zaměstnance (včetně tzv. dohodářů).

Obdobný závěr bude platit také pro příspěvek na stravování, kdy nárok vznikne bez rozdílu všem zaměstnancům, neboť účelem „stravenek" je kompenzovat zaměstnancům ztížený režim stravování při výkonu práce (nemožnost stravovat se doma, vázanost na omezený výběr jídel ve firemní kantýně, omezený výběr restaurací s ohledem na krátkost přestávky na jídlo apod.). V tomto případě je ale možné vyloučit ty zaměstnance, kteří tento ztížený režim stravování reálně nemají (zaměstnanci s velmi krátkou denní pracovní dobou, zaměstnanci na home-office).

Pokud jde o benefity, které nemají svůj zjevný a zcela specifický smysl a účel, bude se nejčastěji jednat o odměnu pro loajální zaměstnance (tzv. věrnostní odměny). U těchto benefitů by mělo být vždy přípustné navázat je na určitou minimální délku práce pro zaměstnavatele (po zkušební době, po prvním roce práce, při době neurčité apod.). Zaměstnavatel tímto opatřením sleduje udržení nebo snížení fluktuace, která s sebou vždy nese mnoho administrativy a zvýšené náklady. Do této kategorie budou spadat například příspěvky na penzijní spoření/připojištění, sport či kulturu. Zejména u této skupiny benefitů je opravdu nutné, aby zaměstnavatel nastavil pravidla pro poskytování objektivně a hlavně transparentně, aby nemohl být následně obviněn, že se snažil některé benefity „ututlat" pouze pro vybrané zaměstnance.

Závěr

Zatímco právní úprava žádný podrobný návod zaměstnavatelům nedává, lze zejména z rozhodovací praxe Nejvyššího správního soudu, činnosti oblastních inspektorátů práce a zpráv Veřejného ochránce práv vyčíst, jak k jednotlivým principům rovnosti přistupovat. Vždy však bude platit, že otázka odměňování za práci a otázka benefitů musí být řešena transparentně a musí být kdykoliv a před kýmkoliv obhajitelná.

Mgr. Jakub Oliva, LL.M., MSc.,
advokát, partner

Mgr. Kateřina Nováková,
advokátní koncipientka

ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.

Plzeňská 3350/18
150 00 Praha 5 – Smíchov

Vídeňská 14
779 00 Olomouc

Tel.: +420 910 058 058
e-mail: office@arws.cz

---

[1] „S ohledem na dikci ZPr i účel paušalizace mzdy za práci přesčas se dovozuje, že mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas lze pouze sjednat, a to v pracovní smlouvě, smlouvě o mzdě nebo jiné smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Je vyloučeno, aby bez dohody stran pracovněprávního vztahu zaměstnavatel jednostranně stanovil, že práci přesčas nebude (byť jen zčásti) zaměstnanci platit (NS 21 Cdo 2346/2006). Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas tak není zaměstnavatel oprávněn jednostranně stanovit ve vnitřním předpisu ani určit ve mzdovém výměru. K takovému stanovení, resp. určení by se při vykonání práce přesčas nepřihlíželo a příslušný zaměstnanec by měl právo požadovat po zaměstnavateli kompenzaci za výkon přesčasové práce v souladu se ZPr." srov. PROCHÁZKA, Jan. § 114 [Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2020., marg. č. 12.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz