

24. 7. 2024

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Rovné zacházení - pracovní podmínky, odborná příprava a kariérní postup

Zaměstnavatelé mají se svými zaměstnanci zacházet rovným způsobem. Tuto myšlenku můžeme nalézt už v základních zásadách pracovněprávních vztahů vyjádřených v § 1a zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“). Co vše se pod pojmem rovné zacházení skrývá? První na mysl jistě přichází otázka rovného odměňování zaměstnanců. Za principem rovného zacházení ovšem stojí mnohem víc než jen mzda či plat zaměstnanců. Pro zaměstnance je bezpochyby řádná odměna za výkon zaměstnání jedna z největších priorit, nicméně je také velmi důležité cítit se v zaměstnání dobře a mít k práci příznivé podmínky, možnost dále růst a mít rovné příležitosti.

Pojem rovnosti

Na úvod je třeba rozklíčovat, co přesně se skrývá za pojmem „rovnost“ a „rovné zacházení“, na které se zákoník práce v řadě svých ustanovení odkazuje.

Pro správnou aplikaci zásady rovnosti je klíčové si nejprve stanovit, jaké zaměstnance budeme porovnávat. Oba (všichni) porovnávaní zaměstnanci by měli být v podobné situaci, tedy zpravidla pracovat na stejné nebo obdobné pozici. Nelze tedy obecně porovnávat dva zaměstnance na zcela odlišných pozicích, byť by pracovali u stejného zaměstnavatele. K tomu, abychom mohli aplikovat a řádně dodržovat zásadu rovnosti, je tedy vždy třeba rozklíčovat, zda rozhodujeme o zaměstnancích ve stejném či srovnatelném postavení.

K tomuto došel také Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 21. 1. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02, ve kterém konstatuje, že *„rovnost je kategorie relativní, jež vyžaduje odstranění neodůvodněných rozdílů. Zásadě rovnosti v právech podle článku 1 Listiny základních práv a svobod je proto třeba rozumět tak, že právní rozlišování v přístupu k určitým právům nesmí být projevem libovůle, neplyne z ní však závěr, že by každému muselo být přiznáno jakékoli právo. Rovněž mezinárodní instrumenty o lidských právech a mnohá rozhodnutí mezinárodních kontrolních orgánů vycházejí z toho, že ne každé nerovné zacházení s různými subjekty lze kvalifikovat jako porušení principu rovnosti, tedy jako protiprávní diskriminaci jedněch subjektů ve srovnání se subjekty jinými. Aby k porušení došlo, musí být splněno několik podmínek: **S různými subjekty, které se nacházejí ve stejné nebo srovnatelné situaci, se zachází rozdílným způsobem, aniž by existovaly objektivní a rozumné důvody pro uplatněný rozdílný přístup.**“*

Zvýhodňování jedné skupiny či kategorie osob oproti jiným nemůže být samo o sobě označeno za porušení principu rovnosti, pokud je zvýhodňující přístup založen na objektivních a rozumných důvodech (tedy sleduje legitimní cíl) a mezi tímto cílem a prostředky k jeho dosažení (právní výhody) existuje vztah jakési přiměřenosti.

Pokud by tak zaměstnavatel chtěl podpořit rodiče samoživitele a za tímto účelem by jim snížil pracovní dobu bez ponížení mzdy, jednalo by se sice o legitimní cíle, ale za využití zcela nepřiměřených prostředků. Naopak přiměřeným prostředkem by mohlo být, pokud by zaměstnavatel těmto zaměstnancům „odpusťil“ práci v noci.

Rovnost formální a materiální

Abychom mohli lépe rozklíčovat situace, kdy je zvýhodňování jedné skupiny zaměstnanců přijatelné a kdy nikoli, je třeba si rovnost rozdělit na formální a materiální. Formální rovnost je rovnost všech zaměstnanců bez ohledu na jejich individuální rozdíly. Nebere se tedy v potaz jejich zdravotní stav, státní příslušnost, rasa, sexuální orientace apod. Tyto odlišnosti a jaké důsledky budou mít na pracovní výsledky zaměstnanců, nemají být žádným způsobem pro zaměstnavatele relevantní, a to ani v negativní ani v pozitivním smyslu. Stručně řečeno, k těmto odlišnostem jednotlivých zaměstnanců se v zaměstnání nemá přihlížet a zaměstnanci by v jejich důsledku samozřejmě neměli být znevýhodňováni, ovšem ani zvýhodňováni. **Naproti tomu rovnost materiální má za cíl zajistit, aby v konečném důsledku měli všichni zaměstnanci stejné výsledky a aby své odlišnosti mohli pomocí zaměstnavatele překonat, a to prostřednictvím různých podpůrných opatření zaměstnavatele.**

V českém právním prostředí obecně platí princip formální rovnosti, nicméně v zákoníku práce můžeme najít právě i některé instituty, které určitým skupinám zaměstnanců pomáhají jejich „ztížené“ postavení kompenzovat a nabízí jim tak větší ochranu než ostatním zaměstnancům. O které skupiny se konkrétně jedná rozeberme níže. **Zvýhodňování určité skupiny zaměstnanců založeného na objektivních a rozumných důvodech tak může být jedním z příkladu materiální rovnosti.** Český zaměstnavatel tak má nejen povinnost zachovávat v pracovních vztazích rovnost formální, ale zákon mu v určitých případech ukládá i oslabené skupiny zaměstnanců více chránit a rozdíly tak odstraňovat, kdy tedy musí aplikovat pravidla materiální rovnosti.

Rovné pracovní podmínky

Každý zaměstnanec si pod příznivými pracovními podmínkami může představit něco jiného, většina zaměstnanců při výkonu práce však zřejmě uvítá jistou flexibilitu svého pracovního poměru, které může být dosaženo například zavedením flexibilní či zkrácené pracovní doby nebo umožněním zaměstnanci práce z domova. Dále se pak může jednat o nabídku nejrůznějších nepeněžitých benefitů, osobní rozvoj zaměstnanců či příjemné pracovní prostředí s důrazem na zajištění bezpečnosti zaměstnanců na pracovišti. Pokud se zaměstnavatel rozhodne jeden z těchto benefitů zaměstnancům nabídnout, musí si dát pozor, aby tím jistou skupinu zaměstnanců neznevýhodnil. Jak by měl zaměstnavatel zajistit, aby při zavádění benefitů týkajících se pracovních podmínek neporušil princip rovnosti?

Vždy je třeba si nejprve určit, zda se porovnávání zaměstnanci nachází na stejné pozici. Můžeme si uvést příklad se zaměstnaneckým benefitem práce z domova. Pokud by zaměstnavatel chtěl zavést benefit práce z domova, je třeba, aby stanovil, jakým všem skupinám zaměstnanců tento benefit bude muset nabídnout. Pokud se bude jednat o zaměstnance, kterým povaha jejich práce výkon práce z domova umožňuje, je třeba, aby zaměstnavatel tento benefit nabídl všem těmto zaměstnancům.

Výjimkou, kdy by zaměstnavatel princip rovnosti v tomto případě neporušil, je případ, kdy by toto své rozhodnutí řádně odůvodnil, a to zcela objektivním a transparentním kritériem. Tímto může být například seniora daného zaměstnance v rámci společnosti, kdy by zaměstnavatel chtěl prostřednictvím tohoto benefitu ocenit loajalitu zaměstnanců, kteří pro něj pracují delší dobu. Toto kritérium však musí být jasné a nesmí vykazovat žádné známky přímé ani nepřímé diskriminace. Dané kritérium tak musí být objektivně dosažitelné pro všechny.

Naopak porušením principu rovnosti nebude, pokud zaměstnavatel nejprve umožní všem srovnatelným zaměstnancům pracovat na dálku a po vyhodnocení jejich pracovní výkonnosti z domova umožní tento režim práce pouze některým z nich.

V zákoníku práce můžeme v oblasti práce z domova po nedávné novele najít i ustanovení podporující

výše zmíněnou materiální rovnost určité skupiny zaměstnanců. Jedná se o ustanovení § 241a zákoníku práce, na základě kterého může zaměstnanec, který pečuje o dítě do 15 let, těhotná zaměstnankyně či zaměstnanec pečující o jinou závislou osobu, zaměstnavatele požádat o výkon práce z domova. V případě, že zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, má povinnost zaměstnanci písemně odpovědět.

Ustanovení § 241 zákoníku práce pak také upravuje situaci, kdy stejné skupiny osob mohou požádat o práci na zkrácený úvazek. Zaměstnavatel pak má povinnost zaměstnanci v případě, že mu nebrání vážné provozní důvody této žádosti vyhovět.

Odborná příprava zaměstnanců

Dalším případem, kdy je třeba zachovat u zaměstnanců rovnost, je odborná příprava. Pod tímto pojmem si lze představit například různá školení, rekvalifikační kurzy či jazykové lekce. Odborná příprava je také jedním z často nabízených zaměstnaneckých benefitů. I zde musí být kritéria, kterým zaměstnancům je nabízena, stanovena jasně a transparentně.

Na tomto místě můžeme zmínit problematiku agenturní zaměstnanců, kteří se právě v oblasti odborné přípravy či pracovního rozvoje mohou cítit oproti kmenovým zaměstnancům zaměstnavatele znevýhodněni.

Ustanovení § 309 odst. 5 zákoníku práce stanoví, že agentura práce má povinnost zajistit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou podmínky srovnatelného (kmenového) zaměstnance. Pokud ve společnosti zaměstnavatele působí i agenturní zaměstnanci na stejné pozici jako zaměstnanci „kmenoví“, kterým je určitá forma odborné přípravy nabízena, je třeba tuto nabídnout i zaměstnancům agenturním (pokud se vztahuje k vykonávané práci, nikoliv pokud se jedná o obecné zlepšení dovedností agenturního zaměstnance, např. ve formě jazykových kurzů).

Příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání

Rovná příležitost k „povýšení“ je dnes ve společnosti často diskutované téma, a to zejména v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou. Řada rodičů pečujících o dítě má často menší šanci „povýšit“ a to už vzhledem k tomu, že stráví mnoho let péčí o dítě. Tento fakt by však neměl rodiče brzdit v tom, aby měli stejnou příležitost ucházet se o vyšší pozici ve své firmě.

Kritéria pro postup na pozici by měly být nastaveny vhodně tak, aby se i rodiče pečující o dítě mohly o danou pozici ucházet. Za účelem dosažení větší rovnosti mohou zaměstnavatelé například, pokud to daná pozice umožňuje, nabídnout částečný výkon práce na dálku, což nepochybně umožní rozšíření řad kandidátů o rodiče s malými dětmi.

Závěr

Zajištění rovného zacházení na pracovišti je nejen právní povinností, ale i klíčem k vytvoření pozitivního a produktivního pracovního prostředí. Rovné pracovní podmínky a příležitosti pro všechny zaměstnance přispívají k jejich spokojenosti a motivaci, což je zásadní pro úspěch každé organizace.

Jakkoliv nemusí být nastavení rovných pracovních podmínek v praxi složité či nákladné, je zejména důležité na tyto situace myslet a ideálně jim předcházet. Reagovat na problematické situace až v okamžiku, kdy zaměstnanec obviní zaměstnavatele z nerovného zacházení, je již zpravidla velmi pozdě (nehledě na fakt, že změna určitých podmínek až po vznesení obvinění ze strany zaměstnance pouze umocňuje tvrzení zaměstnance, že se jednalo o protiprávní akt).



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

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Rozvod s mezinárodním prvkem a související otázky péče o děti a výživného](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Letiště a letecké stavby](#)
- [Problematické aspekty změn v úpravě odpovědnosti za škodu způsobenou vadou výrobku](#)
- [Autonomní mobilita optikou české legislativy. Kdy se na silnicích dočkáme vozidel bez řidiče?](#)
- [Rodičovská odpovědnost po novele občanského zákoníku: Jak nové principy rovnosti, spolupráce a ochrany dítěte mění praxi soudů a rodin](#)
- [Lhůta a povinnosti při vyrozumění oznamovatele o výsledku posouzení oznámení](#)
- [Mezinárodní přemístění nezletilého dítěte](#)

- [Poučovací povinnost soudu a překvapivé rozhodnutí](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 29.: Jednání za s.r.o. – jednatele](#)
- [Když korporátní neshody nestačí: soudní zásah do účasti společníka jako krajní řešení](#)