

30. 8. 2002

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

Stejná mzda, práce stejné hodnoty a diskriminace v odměňování

České pracovní právo je ovládáno zásadou zákazu diskriminace. Je vyžadováno, aby bylo naplňováno právo na rovné zacházení ve vztahu zaměstnavatele ke svým zaměstnancům.

České pracovní právo je ovládáno zásadou zákazu diskriminace. Je vyžadováno, aby bylo naplňováno právo na rovné zacházení ve vztahu zaměstnavatele ke svým zaměstnancům. Zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce ve svém ustanovení § 1 odst. 3 stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Stejně tak je v následujícím odstavci mimo jiné zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců z důvodů pohlaví.

Právo rovného zacházení se dotýká v prvé řadě především rovného zacházení pro muže i ženy. Jak již ze znění výše uvedeného ustanovení vyplývá, rovnost pro ženy a muže se dotýká celé řady problémů v pracovním právu. Jedním ze stěžejních je odměňování mužů a žen, kdy v současnosti stále existuje stav, kdy ženy jsou odměňovány jinak, a to hůře než muži.

Zásada rovnosti v odměňování pramení již z Listiny základních práv a svobod, která ve svém článku 28 stanoví, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci. Rovnost v odměňování bezpochyby pod pojem spravedlivé odměny spadá. Zásada stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty podrobněji vymezuje a upravuje zákon č. [1/1992](#) Sb., o mzdě. Podle tohoto zákona musí být podmínky pro poskytování mzdy stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší stejná mzda.

Zákon stanoví i kriteria, která určují, co lze rozumět pod pojmem stejná práce nebo práce stejné hodnoty. Za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty je nutno považovat práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli. Jak z dikce ustanovení vyplývá, je srovnání možné pouze u stejného zaměstnavatele a v rámci jednoho závodu.

Zákon o mzdě dále stanoví též podrobnější hlediska, podle kterých se posuzuje složitost, odpovědnost a namáhavost práce, pracovní podmínky, pracovní schopnosti a pracovní způsobilost zaměstnance a jeho pracovní výkonnost.

Pokud dojde v pracovněprávních vztazích k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s muži a ženami, má zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

V případném soudním řízení týkající se sporu pramenícím v nerovném odměňování dochází podle ustanovení § 133a zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád ke zvýhodnění obětí tohoto nerovného zacházení, a to tak, že se obrací důkazní břemeno. Podle uvedeného ustanovení totiž skutečnosti

tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

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

Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)