

VÍCE ÚVAZKŮ U JEDNOHO ZAMĚSTNAVATELE? POZOR NA PŘÍSNÁ PRAVIDLA

5 NEJVĚTŠÍCH PŘEŠLAPŮ ZAMĚSTNAVATELE, KTERÉ PROKÁŽOU ŠVARCSYSTÉM

AI JAKO SKVĚLÝ POMOČNÍK PŘI VZDĚLÁVÁNÍ VAŠICH ZAMĚSTNANCŮ

NOVÁ SMĚRNICE EU: KONEC ROZDÍLŮ V ODMĚNÁCH MUŽŮ A ŽEN

Více úvazků u jednoho zaměstnavatele?

Pozor na přísná pravidla

Může u vás zaměstnanec pracovat na několika různých pozicích současně? A co třeba vykonávat práci na plný úvazek a k tomu na dvě dohody? Nezamotejte se do pravidel souběhu několika pracovních vztahů u jednoho zaměstnavatele.

Jako zaměstnavateli se vám může stát, že potřebujete přibrat dalšího zaměstnance např. na úklid. Vyhlásíte výběrové řízení a na místo uklízečky se přihlásí vaše stávající zaměstnankyně – sekretářka. Během pohovoru zjistíte, že chce kromě stávající

žete však stávající zaměstnankyni takovou variantu nabídnout? Neporušíte zákoník práce, pokud byste s ní sjednali další pracovní vztah, například dohodu o provedení práce?

Základní pracovní vztah může mít jednak podobu klasického pra-



Při souběhu pracovních vztahů u jednoho zaměstnavatele musí pracovník vykonávat různé druhy práce

práce také uklízet, aby si přivydělala. Časově tomu nic nebrání – nyní v kanceláři pracuje vždy do 15 hodin, poté by tedy mohla pokračovat jako uklízečka. Mů-

covního poměru založeného pracovní smlouvou, jednak vztahu založeného dohodou konanou mimo pracovní poměr – tedy dohodou o provedení prá-

ce nebo dohodou o pracovní činnosti (typicky „brigády“). V článku budeme základní pracovní vztahy pro zjednodušení zkrátka nazývat „pracovní vztahy“.

K pojmu „**pracovní poměr**“ považujeme za vhodné doplnit, že zákoník práce od roku 2007 opustil dělení na hlavní a vedlejší, takže i při souběhu více pracovních poměrů žádný z nich není nadřazen těm ostatním. V současné době mluvíme o pracovním poměru na plný úvazek neboli pracovním poměru se stanovenou týdenní pracovní dobou (40 hodin týdně) a o pracovním poměru na zkrácený úvazek neboli pracovním poměru s kratší pracovní dobou (méně než 40 hodin týdně).

V první řadě je třeba uvést, že **zákoník práce souběh více pracovních vztahů nezakazuje**. A dnes už rozhodně není výjimkou, že jeden zaměstnanec má současně uzavřeno více pracovních vztahů. Může jít o kombinaci několika dohod o provedení práce či o pracovní činnosti, případně o kombinaci klasické pracovní smlouvy a dohody o provedení práce. A je tu

i možnost kombinace více pracovních poměrů – například jednoho na plný úvazek a druhého na zkrácený. Důvodů k takovému postupu zaměstnanců může být mnoho, nejčastěji jde o ty finanční.

Pozor na práce stejného druhu

Souběh pracovních vztahů je možný jak u jednoho zaměstnavatele, tak u více zaměstnavatelů. Pro tyto druhy souběhů nicméně platí odlišná pravidla. V prvním případě, který nás zajímá především, hraje klíčovou roli ustanovení § 34b odst. 2 věty první zákoníku práce: „Zaměstnanec v dalším základním pracovním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práci, které jsou stejně druhově vymezeny.“ K tomu uveďme judikaturu, která řeší pojem „práce jiného druhu“. Dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1573/2012 z června 2013 se o práci jiného druhu, kterou může zaměstnanec konat v dalším pracovním vztahu, jedná za splnění dvou podmínek. Za prvé, povaha činností konaných v dalším pracovním vztahu je odlišná od povahy činností konaných v původním pracovním vztahu. A za druhé, pracovní činnosti v dalším pracovním vztahu nejsou jen doplněním pracovní náplně druhu práce sjednaného v původním pracovním vztahu. Jinými slovy, nesmí se jednat o činnosti, které by bezprostředně souvisely s výkonem prá-

ce v původním pracovním vztahu, resp. by měly být konány v době stanovené pro tento vztah. Při souběhu pracovních vztahů u jednoho zaměstnavatele tedy pracovník musí v každém z nich vykonávat jiný typ práce. Při splnění dvou uvedených podmínek jde o práci jiného druhu a je tak možné, aby byl zaměstnanec v dalším pracovním vztahu u téhož zaměstnavatele.

Při posuzování, zda se jedná o stejně druhově vymezené práce, **se v praxi přihlíží nejen k jejich označení v pra-**

uklízečky. Samozřejmě by se jí nemohla překrývat pracovní doba a záleželo by, zda by obě činnosti zvládala. Kdybyste však místo uklízečky potřebovali třeba další sekretářku na večerní směnu, situace by byla jiná – šlo by o stejné vymezení druhu práce. S ohledem na výše uvedené byste tak jako zaměstnavatel nemohli se stávající zaměstnankyní uzavřít další smlouvu či dohodu, jež by vymezovala druh práce jako sekretářka.

Coby další příklad lze uvést zaměstnance se sjednaným druhem práce řidič, který rozváží zboží k zákazníkům. U té-



U jednoho zaměstnavatele je možné pracovat zároveň na plný i na zkrácený úvazek

cní smlouvě, ale hlavně k pracovní náplni. Pokud jsou si jednotlivé pracovní úkoly podobné, funkčně na sebe navazují či jeden podmiňuje druhý, pravděpodobně půjde pouze o doplnění pracovní náplně. Není-li možné jednotlivé práce odděleně evidovat a zaměstnanec je tak koná v rámci jednoho časového úseku, zpravidla se nejedná o druhově odlišné práce.

Ochrana zaměstnanců

Vraťme se nyní k modelovému příkladu z úvodu. Jako zaměstnavatel byste zákoník práce neporušili, pokud byste vaši sekretářku zaměstnali i na pozici

hož zaměstnavatele může mít sjednaný další pracovní vztah s druhem práce třeba „skladník“. Pokud by ale druhem práce v dalším pracovním vztahu bylo „provádění inkasa peněz při rozvozu zboží“, šlo by už o stejně druhově vymezené práce. Rozvoz zboží a inkasování peněz od zákazníků jsou totiž natolik provázané a podmíněné činnosti, že je nelze konat a evidovat odděleně.

Zákoník práce takovým omezením **chrání zaměstnance**, aby ze strany zaměstnavatele nedocházelo k obcházení ustanovení týkajících se práce přesčas, doby odpočinku a pracovní doby. Jinak by mohlo dojít například k tomu, že by zaměstnavatel zaměstnal pracovníka v dalším pracovním vztahu s tímž druhem práce, aby mu nemusel platit přesčasy. Takovou praxi zákon samozřejmě zakazuje.

Pro doplnění uveďme, že **u zaměstnanců státu** uvedené pravidlo platí jen v případě, že by šlo o výkon práce v rámci jedné organizační složky státu (jako ministerstvo, soud nebo Česká správa sociálního zabezpečení) – viz ustanovení § 34b odst. 2 věty druhé zákoníku práce. Zaměstnanec tedy může mít uzavřeny dvě smlouvy či dohody, každou s jinou organizační složkou státu, ve kterých je druh práce vymezen stejně (například „recepční“). Kdyby se však jed-





nalo o dvě smlouvy/dohody uzavřené s toutéž organizační složkou, omezení by platilo také.

Smlouva nebo dohoda? A co délka úvazku?

Co se týče typů pracovněprávních vztahů uzavřených s vaším zaměstnancem, máte jako zaměstnavatel ruce volné. **Záleží pouze na tom, jak se spolu dohodnete.** Je možné pracovníka zaměstnat na plný a zároveň na zkrácený úvazek, třeba poloviční. Nebo jej můžete zaměstnat na plný úvazek a k tomu s ním uzavřít dohodu o provedení práce, případně i více dohod. Počet odpracovaných hodin přitom není omezen – čistě teoreticky by jeden zaměstnanec mohl pracovat i 24 hodin denně. Dáma z našeho příkladu by tak mohla osm hodin pracovat jako sekretářka a po skončení pracovní doby ještě další čtyři hodiny uklízet. Měla by uzavřenou pracovní smlouvu na plný úvazek jako sekretářka a k tomu druhou pracovní smlouvu se zkráceným pracovním úvazkem nebo dohodu o provedení práce jako uklízečka.

I v takovém případě je **nutné dodržet povinné přestávky.** Po nejdéle 6 hodinách nepřetržité práce (u mladistvého po 4,5 hodinách) má zaměstnanec nárok na pauzu na jídlo a oddech nejméně 30 minut. Případně může mít více kratších přestávek, ovšem alespoň jedna z nich musí trvat minimálně

15 minut. Kdyby tedy (dospělá) sekretářka pracovala od 6:30 do 11:30, hned potom měla přestávku do 12:00 a poté pracovala do konce pracovní doby v 15:00, při nastoupení do druhé práce jako uklízečka v 15:00 hodin by musela nejspíše v 18:00 dostat další přestávku.

Na co nezapomenout

Závěrem shrňme, že pro zaměstnání vašeho zaměstnance v dalším pracovněprávním vztahu je nutné myslet na několik pravidel. Práce, které má v dalším pracovněprávním vztahu vykonávat, nesmějí být stejně druhově vymezeny (musí se jednat o **jiné typy činnosti**). To nebude splněno, pokud byste vykonávanou práci v nové smlouvě/dohodě pouze jinak označili – povaha činností v dalším pracovněprávním vztahu zkrátka musí být odlišná od povahy činností v tom původním. Zároveň nesmějí být pracovní činnosti v dalším pracovněprávním vztahu pouze doplněním původní pracovní náplně. Kontrolním kritériem, zda jde o druhově odlišné práce, může být i to, že je **lze odděleně evido-**

vat, a zaměstnanec je tak koná v rámci **různých časových úseků.**

Opačná situace? Není problém

Kromě souběhu práce u téhož zaměstnavatele může docházet také k **souběžným pracovněprávním vztahům u dvou různých zaměstnavatelů.** Ani takový souběh zákoník práce nezakazuje. Důvodem uvedené varianty může být třeba situace, kdy zaměstnanec začne pracovat pro nového zaměstnavatele ještě za trvání pracovního poměru u zaměstnavatele původního. Problémem by v tomto případě mohly být časové možnosti zaměstnance, resp. pracovní doba u obou zaměstnavatelů. Pokud by ale zaměstnanec například v posledních dvou týdnech výpovědní doby čerpal dovolenou, je možné, aby během ní už nastoupil do nového zaměstnání. Upozorním ovšem na ustanovení § 304 odst. 1 zákoníku práce, dle kterého může zaměstnanec vykonávat výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti původního zaměstnavatele jen s jeho předchozím písemným souhlasem.

Kdyby tedy zaměstnanec měl nastoupit do nové/další práce ve stejném oboru, jako je jeho dosavadní práce, musel by si od původního zaměstnavatele **vyžádat písemný souhlas.** Ten může zaměstnavatel kdykoliv odvolat, odvolání však musí být písemné a odůvodněné. V případě platného odvolání souhlasu by musel zaměstnanec práci u druhého zaměstnavatele bez zbytečného odkladu ukončit. Pro úplnost uvedme, že toto omezení (nutnost souhlasu zaměstnavatele) se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti. ■■■

Mgr. Kateřina Výborová

Advokátní kancelář Škára & Partners
www.akskara.cz

U zaměstnance pracujícího ve více pracovněprávních vztazích neexistují žádné úlevy od povinných odvodů. Pokud u vás funguje na více úvazků, z každého z nich musíte odvést příslušné odvody a zaměstnanec bude v podstatě pojištěný „vícekrát“. To samé platí, jestliže by měl úvazky u více různých zaměstnavatelů – každý by za něj odváděl pojištění zvlášť.

5 největších přešlapů zaměstnavatele, které prokážou švarcsystém

Spolupracuje vaše firma s OSVČ? Víte, jakými chybami riskujete, že vás inspektoři usvědčí ze švarcsystému? Přinášíme vám praktický checklist, který vám pomůže vyvarovat se nejčastějších omylů, o nichž většina zaměstnavatelů nemá ponětí. Zjistěte, na co si dát pozor, a buďte před inspekcí práce o krok napřed!

STÁHNĚTE
SI NÁVOD

PŘEŠLAP 1

Váš OSVČ nemá jiné objednatele

Spolupracujete-li s OSVČ, který pravidelně vystavuje faktury pouze vám jako svému jedinému objednateli, jedná se o zcela zjevný znak švarcsystému, jenž při kontrole rozhodně nezůstane bez povšimnutí. Faktury si inspektoři běžně vyžadávají a podle jejich číslování pak absenci dalších objednatelů snadno zjistí. Rozdělením fakturace mezi více (byť i personálně propojených subjektů) výrazně snižujete riziko, že dostanete pokutu!

PŘEŠLAP 2

Příliš dlouhá spolupráce

Jednorázová či namátková spolupráce ještě nikoho do maléru nepřivedla. Pozor si však dejte, pokud pro vás OSVČ vykonává práci na bázi pravidelnosti. Pokračuje-li taková spolupráce i déle než rok, pohybuje se již na velmi tenkém ledě.

PŘEŠLAP 3

Nekvalifikovaná povaha práce

Pracuje-li u vás na IČO dělník nebo doplňovač zboží, s vysokou pravděpodobností tuto skutečnost nijak neobhájíte. Právě druhy práce, které nevyžadují žádnou zvláštní odbornost či kvalifikaci, jsou totiž z hlediska švarcsystému nejnebezpečnější. Mnohem menší riziko podstupujete v případě, že jde o činnosti pro vaši firmu podpůrné či zkrátka vedlejší. Takovým druhem práce může být například činnost v oblasti IT, marketingu apod.

PŘEŠLAP 4

Zjevná podobnost zaměstnaneckému vztahu

Používá OSVČ, se kterým spolupracujete, vizitky s logem vaší firmy? Nosí firemní uniformu či jezdí služebním autem? Všechny tyto aspekty přímo bijí do očí úřadů. Navenek totiž vysílají signál, že daný OSVČ patří k firmě a že figuruje, když ne jako její zaměstnanec, tak přinejmenším jako její zástupce. I tato skutečnost tedy ukazuje na švarcsystém.

PŘEŠLAP 5

Špatně nastavené odměňování

Způsob odměňování je pro inspektory dalším důležitým vodítkem k odhalení švarcsystému. Ať už od vás OSVČ dostává měsíčně pravidelnou fixní částku nebo je placen za hodinu, obojí vás může dostat do vážných problémů. Chcete-li se tomu vyhnout, doporučujeme domluvit se ideálně na fakturaci za jednotlivé a odlišné projekty či zhotovenou činnost.

AI jako skvělý pomocník při vzdělávání vašich zaměstnanců

Víte, jak vám může umělá inteligence (AI) pomoci se vzděláváním zaměstnanců? Jaké AI nástroje se vám vyplatí využít k tomu, aby byla vaše firemní školení rychlejší, lépe zacílená a tím i efektivnější? A jak máte nové moderní platformy správně integrovat do vašich fungujících HR procesů?

Zaměstnanci HR a L&D (Learning and Development) oddělení by měli stát v čele technologických inovací, které mohou ovlivnit budoucnost vzdělávání a rozvoje v organizacích. Role AI se pro firmy stává

detekci schopností a talentů a optimalizaci rozvojových cest. Využití AI v HR se stává stále běžnějším a je zřejmé, že tato technologie může značně ovlivnit budoucnost lidských zdrojů. Přesto je důležité si uvědomit, že AI by



Analýza pracovního výkonu s využitím AI může firmě pomoci odhalit skryté talenty

zásadní, proto si nyní přestavíme důležitost a význam integrace AI do firemního vzdělávání a poskytneme HR a L&D pracovníkům **konkrétní návo-
dy, nástroje a doporučení** pro využití AI v praxi. V době, kdy je konkurence na trhu práce vysoká a zaměstnanec-
ká loajalita klesá, je klíčové, aby firmy byly schopny nabídnout svým zaměstnancům personalizované a efektivní vzdělávací zkušenosti. AI může být tím pravým nástrojem, který pomůže dosáhnout těchto cílů.

Vzdělávání, rozvoj a práce s talenty v éře AI

V současné době, kdy se technologie rychle vyvíjí a mění naše pracovní prostředí, je klíčové, aby firmy investovaly do vzdělávání a rozvoje svých zaměstnanců. Umělá inteligence (AI) vstupuje do centra těchto snah, nabízejíc **personalizované vzdělávací zkušenosti,**

měla být považována za nástroj, nikoli za konečné řešení, a je nezbytné, aby byla správně integrována do stávajících procesů a kultur.

Personalizované vzdělávání s AI

Jeden z hlavních přínosů AI v oblasti vzdělávání je **schopnost personalizovat učební plány pro jednotlivé za-**



Automatické vyhodnocování testů zaručuje jejich objektivitu a spravedlnost

městnance. Systémy AI mohou analyzovat historii vzdělávání, pracovní výkony a preference jednotlivce a na základě těchto dat navrhnout kurzy, školení a další vzdělávací zdroje, které nejlépe

vyhovují jeho potřebám. Díky AI mohou zaměstnanci získat přístup k obsahu, který je pro ně nejrelevantnější, což zvyšuje jejich motivaci a angažovanost. Kromě toho může AI poskytnout trenérům a vedoucím **zpětnou vazbu v reálném čase,** což umožňuje rychlé úpravy vzdělávacích strategií.

HR Tip: Využijte platformy jako je Coursera nebo Udemy, které nabízejí kurzy s AI doporučeními, a integrujte je do vašeho vzdělávacího plánu pro zaměstnance.

Detekce a rozvoj talentů

Tradiční metody identifikace a rozvoje talentů často zahrnují subjektivní hodnocení a intuici. AI může tuto oblast zefektivnit tím, že analyzuje data o výkonu, chování a spolupráci zaměstnanců, čímž **identifikuje klíčové talenty** a nabízí cesty k jejich dalšímu **rozvoji.** Tyto analytické schopnosti mohou odhalit skryté talenty v zaměstnancích, kteří by jinak mohli zůstat nepovšimnuti. Kromě toho může AI pomoci HR týmu identifikovat potřeby školení a vývojové mezery, které by mohly být přehlédnuty tradičními metodami.

HR Tip: Využijte nástroje jako je Py-metrics nebo Harver pro hry založené na AI, které mohou identifikovat skryté dovednosti a talenty vašich zaměstnanců.

Inspirace pro práci HR

AI nabízí HR nejen nástroje pro efektivnější nábor a výběr kandidátů, ale také pro lepší porozumění a rozvoj stávajících



cích zaměstnanců. Systémy založené na AI mohou automaticky **sledovat a hodnotit komunikaci, spolupráci a další aspekty pracovního chování zaměstnanců**, což HR poskytuje hlubší vhled do dynamiky týmu a individuálních potřeb. Integrace AI do nástrojů pro správu výkonu může například umožnit manažerům lepší porozumění tomu, jak se jejich týmy vypořádávají s různými výzvami a jak mohou lépe podporovat své zaměstnance.

HR Tip: Vyzkoušejte platformy jako Lattice nebo Reflektive pro správu výkonu založenou na AI, které poskytují manažerům hlubší vhledy a doporučení pro rozvoj zaměstnanců.

Testování a certifikace s pomocí AI

Moderní testovací nástroje s AI umožňují firmám vytvářet **personalizované testy dovedností a znalostí**, které se přizpůsobují na základě výkonu respondenta. Co se týče certifikací, AI může pomoci v automatizaci a zrychlení procesu certifikace tím, že **rychle hodnotí výsledky testů a automaticky přiděluje certifikáty** těm, kteří splní daná kritéria. Toto automatické hodnocení může

významně snížit administrativní zátěž spojenou s certifikací a zároveň zajistit, že proces je spravedlivý a objektivní.

HR Tip: Využijte online platformy jako Pearson VUE nebo ProctorU, které nabízejí testování a certifikaci podporovanou AI, abyste zajistili integritu a objektivitu procesu.

AI jako klíč k efektivnějšímu školení

V éře AI je nezbytné, aby firmy a HR oddělení rozpoznaly **potenciál této technologie pro vzdělávání a rozvoj**. Nejenže může AI poskytnout personali-



zované učební zkušenosti a hlubší vhledy do potřeb a schopností zaměstnanců, ale také může zefektivnit procesy testování a certifikace. Jak technologie pokračuje v rychlém vývoji, stává se AI stále dostupnější a přesnější ve svých predikcích a doporučeních.

V blízké budoucnosti můžeme očekávat ještě větší integraci AI do tradičních vzdělávacích systémů, což umožní **rychlejší a efektivnější školení**. Kromě toho se očekává, že AI bude hrát klíčovou roli v **identifikaci budoucích potřeb vzdělávání a přizpůsobování vzdělávacích strategií** těmto potřebám. Jedno je jisté: role AI ve vzdělávání a rozvoji bude pokračovat v růstu a transformaci, což nabízí vzrušující možnosti pro budoucnost HR a L&D.



Mgr. Marek Velas
zakladatel HRvzory.cz

TOP 5 KLÍČOVÝCH ZKUŠENOSTÍ S VYUŽITÍM AI V HR

- **Personalizace vzdělávání:** AI umožňuje vytvořit učební plány přizpůsobené jednotlivým potřebám zaměstnanců.
- **Detekce a rozvoj talentů:** Analýza dat o výkonu a chování umožňuje identifikovat klíčové talenty a nabízet cesty k jejich rozvoji.
- **Inovativní testování:** Personalizované testy, které se přizpůsobují výkonu respondenta, poskytují přesnější výsledky.
- **Automatizace certifikace:** Rychlá a efektivní certifikace díky automatickému hodnocení a přidělení certifikátů.
- **Hlubší vhledy pro HR:** Systémy založené na AI nabízejí detailní informace o dynamice týmu a individuálních potřebách.

Nová směrnice EU: Konec rozdílů v odměnách mužů a žen

Víte, že průměrná mzda mužů je v České republice zhruba o 20 % vyšší než průměrná mzda žen? Rozdíly v odměňování mužů a žen jsou problémem i v mnoha dalších evropských státech. Jak proti nim chce bojovat nová směrnice EU? Jaké povinnosti zaměstnavatelům diktuje a od kdy je bude třeba začít dodržovat?

Po novele zákoníku práce a novém zákoně o ochraně oznamovatelů jsou tu další změny! Co přináší nová Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování (dále jen „Směrnice“)?

Cílem této Směrnice je dosáhnout **vyšší transparentnosti v odměňování mužů a žen a omezení či odstranění rozdílů** v odměňování. Pro zaměstnavatele jsou ve Směrnici stanoveny nové povinnosti a pro zaměstnance nové prostředky ochrany jejich práv. V následujícím textu se také dozvíte, co se v oblasti transparentnosti odměňování chystá na zaměstnance a kdy lze očekávat nabytí účinnosti zákona implementujícího Směrnici pro vybrané skupiny zaměstnavatelů.

Přijetí Směrnice a lhůty

Směrnice byla přijata 10. 5. 2023 a **platná a účinná je od 6. 6. 2023**. Ve smyslu čl. 34 Směrnice potom členské státy zajistí, aby Směrnice byla implementována do národních právních řádů, přičemž nejzazší datum je stanoveno na 7. 6. 2026. Zda to Česká republika stihne, si již dnes troufnu říct, že je ve hvězdách. Pokud jde o novelu zákoníku práce, ta dosud nebyla přijata a nebyla tak účinnosti, ačkoliv směrnice,

z nichž novela vyvěrá, měly být implementovány již dávno.

Transparentnost v odměňování aneb konec inzerátů bez platu/mzdy

Zjednodušeně řečeno, zaměstnavatelé mají být dle Směrnice transparentní vůči zaměstnancům, jakož i vůči uchazečům o zaměstnání, pokud jde o rovnost v odměňování. Ve smyslu čl. 5 odst. 1 Směrnice mají uchazeči o zaměstnání **právo na informace**:

- o počátečním platu/mzdě** určeném pro danou pozici nebo jeho **rozpětí** na základě objektivních, genderově neutrálních kritérií;
- případně **o příslušných ustanoveních kolektivní smlouvy**, které zaměstnavatel uplatňuje v souvislosti s danou pozicí.



Zaměstnavatel bude v inzerátech muset zveřejnit výši odměny či alespoň její rozpětí

Tyto informace je zaměstnavatel povinen zajistit v inzerátu (oznámení o volném pracovním místě), popř. jiným transparentním způsobem, aby byl zaměstnanec informován již před pracovním pohovorem. Další povinnosti zaměstnavatelů bude potom zajistit, aby **inzeráty byly genderově neutrální**

a nebyly obecně diskriminační. V neposlední řadě se zakazuje zaměstnavatelům **zjišťovat u zaměstnanců jejich předchozí mzdu/plat**, lépe řečeno jejich **historii odměňování**.

V čl. 5 Směrnice tak lze vysledovat tzv. transparentnost „jedním směrem“, kdy tato platí pro zaměstnavatele, nikoliv pro zaměstnance. Nutno zdůraznit, že již dnešní podoba zákoníku práce ve spojení s antidiskriminačním zákonem poskytuje zaměstnancům celou řadu nároků proti porušení pravidel zaměstnavatele, zejména potom pravidla „za stejnou práci stejná odměna“. Oproti stávající úpravě se nově zakotvují zákazy zaměstnavatelů a povinnosti zveřejňovat mzdu/plat či jejich rozpětí v inzerátech. Toto pravidlo lze uvítat, nicméně nutno zmínit, že většina zaměstnavatelů již dnes rozpětí odměny v inzerátech uvádí.

Právo na informace, srovnatelný zaměstnanec

Směrnice zavádí právo zaměstnanců na **informování o úrovni jejich odměny**, včetně průměrných úrovní odměn srovnatelných pracovníků, a to vše s rozlišením dle pohlaví. Pokud o tyto informace zaměstnanec zaměstnavatele požádá, tento mu bude muset vyhovět ve lhůtě

dvou měsíců od podání žádosti ve smyslu čl. 7 odst. 4 Směrnice. Nad rámec uvedeného budou zaměstnavatelé povinni informovat zaměstnance o jejich právu na informace dle Směrnice.

Otázkou zůstává, jak řešit případy (dle mého názoru nikoliv výjimečné), kdy na dané pozici (srovnatelné pozici)

je u zaměstnavatele **pouze jeden zaměstnanec**. Jisté vodítko k řešení podává čl. 19 Směrnice, dle něhož:

- Při posuzování toho, zda ženy a muži vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, se posouzení toho, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, neomezuje na situace, kdy ženy a muži pracují pro stejného zaměstnavatele, ale je rozšířeno na jediný zdroj, který stanoví podmínky odměňování. Jediný zdroj existuje, pokud stanovuje složky odměny, které jsou relevantní pro srovnání pracovníků.

- Posouzení toho, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, se neomezuje na pracovníky zaměstnané současně s dotyčným pracovníkem.

- Pokud nelze zjistit žádnou skutečnou referenční osobu, je možné použít k prokázání údajné diskriminace v odměňování jakékoli jiné důkazy, včetně statistik nebo srovnání toho, jak by se s pracovníkem zacházelo ve srovnatelné situaci.

V praxi tak toto ustanovení může být užito např. u holdingových struktur, kdy o odměňování dceřiných společností rozhoduje mateřská společnost. Užití čl. 19 Směrnice si umím potom představit i ve veřejné správě či tam, kde jedna kolektivní smlouva řeší práva a povinnosti vícero zaměstnavatelů.

Definitivní konec doložek o mlčenlivosti o mzdě

Poměrně běžně se setkávám s **tzv. doložkami o mlčenlivosti o mzdě zaměstnance**. Fakticky je rozděluji do tří kategorií: bez smluvní pokuty, se smluvní pokutou v nižší výši a se smluvní pokutou v drakonické výši.

Nutno říct, že všechny doložky již v dnešní úpravě neobstojí. Převládá názor, že těmito doložkami nelze bránit zaměstnanci, aby sdělil výši své odměny jinému zaměstnanci. Zcela nepochybně v rozporu se zákoníkem práce je potom existence smluvní pokuty v takovýchto doložkách, a to neohledně na její výši. Pochopitelně jsou takové **doložky právně nevyhmatelné**. Řada zaměstnavatelů je však i přes tyto skutečnosti zakotvuje do svých pracovních právních dokumenta-

V praxi bude mít zaměstnanec na pozici „obchodní zástupce“ nárok na informaci o odměně „průměrného“ zaměstnance na této pozici, ať už půjde o ženu – obchodní zástupkyni, nebo muže – obchodního zástupce.

ci, patrně proto, aby psychologicky působily na zaměstnance s cílem nezveřejňovat tyto údaje.

Směrnice, vědoma si existence doložek, tyto výslovně v čl. 7 odst. 5 zakazuje. Zaměstnanci si tak již dnes mohou navzájem **beztrestně sdělovat výši své odměny** a nezabrání jim v tom ani doložky o mlčenlivosti.

Reporting

Podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů upravuje čl. 9 Směrnice. **Zaměstnavatelé budou muset podávat informace o:**

- a) rozdílu v odměňování žen a mužů;
- b) rozdílu v odměňování žen a mužů v doplňkových či proměnných složkách;
- c) mediánu rozdílu v odměňování žen a mužů;
- d) mediánu rozdílu v odměňování žen a mužů v doplňkových či proměnných složkách;
- e) podílu žen a mužů, kteří dostávají doplňkové nebo proměnné složky;
- f) podílu žen a mužů v každém pásmu kvartilu odměňování;
- g) rozdílu v odměňování žen a mužů mezi pracovníky podle kategorií pra-

covníků v členění dle běžné základní mzdy nebo platu a doplňkových či proměnných složek.

Následující odstavce čl. 9 Směrnice potom kategorizují jednotlivé zaměstnavatele dle toho, kdy jim vznikne povinnost reportingu a s jakou četností.

Nutno zdůraznit, že členské státy zde mají relativně volnou ruku a mohou povinnosti pravidelného reportingu uložit i zaměstnavatelům s počtem zaměstnanců do 100. Pokud jde o Českou republiku, osobně očekávám, že tuto možnost nevyužije a povinnost reportovat se tak bude týkat zaměstnavatelů se 101 a více zaměstnanci. A komu má být reporting adresován? Směrnice hovoří o příslušném úřadu, kterým bude v českých podmínkách **příslušný inspektorát práce**.

Společné posouzení odměňování

V čl. 10 Směrnice je uvedeno, že členské státy mají za povinnost přijmout vhodná opatření k tomu, aby zaměstnavatelé, u nichž vznikne povinnost reportovat, provedli ve spolupráci se zástupci zaměstnanců společné posouzení odměňování tehdy, pokud:



- a) je dle reportingu rozdíl v odměňování mezi ženami a muži nejméně 5%;
- b) zaměstnavatel rozdíl nejméně 5% neodůvodnil objektivními a genderově neutrálními kritérii;
- c) zaměstnavatel tento neodůvodněný rozdíl nejméně 5% nenapravit do šesti měsíců od data předložení reportingu.

Ačkoliv o výsledku takové nápravy Směrnice mlčí, lze očekávat, že zaměstnavatel bude muset vyhotovit **písemnou zprávu o nápravě** vzniklé situace.

Nároky zaměstnanců postižených nerovným odměňováním

O nárocích v obecné rovině hovoří čl. 16 Směrnice. Vnitrostátní úprava má být dle Směrnice taková, že:

- Každý pracovník, kterému byla způsobena škoda v důsledku porušení některých z práv nebo povinností týkajících se zásady stejné odměny, má právo požadovat a získat za tuto škodu **plnou náhradu nebo vyrovnání**, jak stanoví dotčený členský stát.
- Náhrada nebo vyrovnání musí být skutečnou a účinnou náhradou nebo vyrovnáním za způsobené ztráty či škodu, jak stanoví dotčený členský stát, a to způsobem, který je odrazující a přiměřený.
- Náhrada nebo vyrovnání má pracovníka, který utrpěl škodu, postavit do situace, v jaké by byl, kdyby nebyl diskriminován na základě pohlaví nebo pokud by nedošlo k porušení žádných práv nebo povinností týkajících se zásady stejné odměny. Členské státy přitom zajistí, aby náhrada nebo vyrovnání zahrnovaly plnou náhradu nevyplacené odměny a souvisejících prémie nebo věcného plnění, náhradu za ušlé příležitosti, nemajetkovou újmu, jakoukoli škodu způsobenou jinými relevantními faktory, mezi

POVINNOST REPORTINGU U JEDNOTLIVÝCH ZAMĚSTNAVATELŮ

- Zaměstnavatelé s více než 250 zaměstnanci poskytnou reporting do 7. 6. 2027 a poté každý rok.
- Zaměstnavatelé se 150–249 zaměstnanci poskytnou reporting do 7. 6. 2027 a poté v intervalu jednou za tři roky.
- Zaměstnavatelé s počtem zaměstnanců 100–149 poskytnou reporting do 7. 6. 2031 a poté v intervalu jednou za tři roky.
- Pokud jde o zaměstnavatele s počtem zaměstnanců do 100, tyto se mohou zmíněného reportingu účastnit dobrovolně.

něž může patřit diskriminace z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám, jakož i úroky z prodlení.

- Náhrada nebo vyrovnání nesmějí být omezeny předem stanovenou horní hranicí.

Je otázkou, zda Směrnice v tomto směru přináší něco nového. Již dnes disponuje zaměstnanec nároky dle zákoníku práce a antidiskriminačního zákona, které v sobě zahrnují pravidla uvedená

kteří zakotvují **vyšší informovanost „slabších“ stran**, zde zaměstnanců. Děje se tak většinou formou zavádění povinností silnější strany (zde zaměstnavatelů) reportovat či informovat slabší stranu (zde zaměstnance), a opačně nároky slabší strany (zde zaměstnanců) na informace.

Zda však dojde k naplnění cílů Směrnice, je otázkou. Nutno totiž zdůraznit, že řadu nároků již nyní zaměstnanci



Nová Směrnice výslovně zakazuje doložky o mlčenlivosti ve vztahu ke mzdě

v čl. 16 Směrnice. I Směrnice přitom počítá s **tzv. obráceným důkazním břemenem**, kdy je na žalovaném zaměstnavateli, aby prokázal, že k diskriminaci (zde v odměňování) nedošlo.

Směrnice jako impulz pro zaměstnavatele?

Problematika nerovnosti v odměňování je stále aktuálním problémem. Nejrozumnější subjekty se stále snaží nalézt optimální řešení, což vskutku není jednoduché. Trendem posledních let u obdobných témat (srovnej problematiku ochrany spotřebitelů) jsou směrnice,

mají, řadu povinností zaměstnavatelé také. Jako pozitivní shledávám povinnost uvést odměnu či její rozpětí v inzerátech. Zda však dojde k výraznému zlepšení situace na poli rovnosti v odměňování, to si netroufnu odhadovat. Směrnice by však mohla být určitým motivačním prvkem zaměstnavatelů se zastavit a provést revizi svých dokumentů o odměňování.



JUDr. Michal Faltus

Šetina, Komendová & Partners s. r. o.,
advokátní kancelář