V Brně dne 9. dubna 2015
Sp. zn.: 265/2015/VOP/HP

Zpráva o šetření

ve věci diskriminace při odměňování zaměstnanců

Pan P. V. (dále také „stěžovatel“) se na veřejného ochránce práv obrátil se stížností na svého bývalého zaměstnavatele A. spol. s r. o. se sídlem XXX, IČO xxx (dále také „zaměstnavatel“). Namítal, že s ním při odměňování zacházel méně příznivě než s ostatními zaměstnanci. Důvodem pro takové nerovné zacházení přitom měla být skutečnost, že stěžovatel pobírá částečný invalidní důchod.

Stěžovatel v podnětu uvedl, že u zaměstnavatele pracoval jako závozník při rozvozu piva.[1] Součástí pracovní smlouvy, kterou se zaměstnavatelem uzavřel dne 2. května 2011,[2] byl platový výměr, podle kterého měl kromě základní mzdy nárok také na prémie v podobě „procent z tržeb“. Číselnou hodnotu prémií platový výměr neobsahoval. Jak vyplývá ze stížnosti, při osobním pohovoru před uzavřením pracovního poměru měl stěžovateli zaměstnanec, který měl na starosti personální záležitosti, pan V. J.,[3] přislíbit, že pokud bude pracovat jako závozník na velkém automobilu (vozidlo o celkové hmotnosti nad 10 tun), bude jeho mzda včetně prémií začínat na částce 12.000,- Kč a pokud uvedenou práci zvládne, může si po skončení zkušební doby vydělat až 17.000,- Kč. Stěžovatel od prvního dne nástupu do práce pracoval jako závozník na velkém automobilu. Přislíbené prémie opravdu obdržel, ale jen za období května, června a září 2011. Následně se výše prémií začala postupně snižovat (stěžovatel ochránci později doložil mzdové výměry, ze kterých je možné vyčíst výše odměn, které od zaměstnavatele obdržel v jednotlivých měsících), a to nezávisle na počtu odpracovaných hodin.

Měsíc	Prémie (Kč)	Počet odprac. hodin	Měsíc	Prémie (Kč)	Počet odprac. hodin	Měsíc	Prémie (Kč)	Počet odprac. hodin
5/11	4.940,-	152	11/11	722,-	196,5	5/12	1.636,-	184
6/11	5.878,-	186	12/11	2.093,-	183	6/12	2.584,-	192
7/11	2.588,-	150	1/12	257,-	188	7/12	1.000,-	192
8/11	1.643,-	192,5	2/12	2.035,-	144	8/12	0,-	216
9/11	5.294,-	174	3/12	722,-	202,5	9/12	7.754,-	146
10/11	3.190,-	162,5	4/12	3.000,-	144,5	-	-	-

[1] Stěžovatel konkrétně pracoval na pobočce v Y.

[2] Přičemž v pracovní smlouvě si zaměstnavatel se stěžovatelem sjednali délku pracovní doby na 20 hodin týdně. Teprve v dohodě o změně pracovní smlouvy ze dne 1. července 2012 došlo k navýšení pracovní doby stěžovatele na 40 hodin týdně.

[3] Ve zprávě o šetření ze dne 21. července 2014 byl tento vedoucí zaměstnanec označen nesprávně jako L. J., jedná se však o tutéž osobu.

Stěžovatel dále v podnětu uvedl, že se později od ostatních kolegů dozvěděl, že jsou jim přidělovány mnohem vyšší prémie než jemu (pohybovaly se řádově mezi 4.000–9.000,- Kč), přitom pracoval zodpovědně; kolegové i řidič, s kterým tvořil posádku, si jeho práci pochvalovali. Ze strachu, aby o práci nepřišel, se však obával zaměstnavatele zeptat na důvod nerovného odměňování. Když ale za srpen 2012 nezískal prémie žádné, obrátil se na pana J., který prémie mezi zaměstnance přerozděloval, kolega stěžovatele. Pan J. mu na jeho dotaz sdělil, že stěžovatel prémie „nepotřebuje, protože pobírá invalidní důchod".[4] Stěžovatel se na základě této skutečnosti rozhodl, že si nenechá pracovní smlouvu znovu prodloužit, tudíž jeho pracovní poměr zanikl uplynutím daného měsíce. Zároveň kontaktoval vedení společnosti sídlící v X., aby mu oznámil, že podá stížnost k oblastnímu inspektorátu práce. Následně stěžovatel od zaměstnavatele obdržel výplatu za září 2012, kde odměny tvořily 7.754,- Kč, tedy částku přibližně 3,5krát vyšší než průměrnou výši odměny, kterou v daném roce měsíčně obdržel, a to při odpracovaných 146 hodinách.

Po skončení pracovního poměru se stěžovatel obrátil na Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský a Olomoucký kraj, kde mu pověřená zaměstnankyně sdělila, že se zaměstnavatel vůči němu zřejmě dopouštěl diskriminace. Uvedla, že se inspektorát bude stížností zabývat a u bývalého zaměstnavatele stěžovatele provede kontrolu. O uvedeném jednání však nebyl sepsán záznam o ústně podaném podnětu ke kontrole ani jiná dokumentace. Dne 1. listopadu 2012 stěžovatel obdržel písemné vyjádření prokuristy společnosti A., spol. s r. o., Ing. A. T., který ho informoval, že byl po celou dobu trvání pracovního poměru odměňován podle jím podepsaného platového výměru, který „*stanovil základní mzdu ve výši 52,30 Kč/hod. a výše prémií již byla nenárokovou složkou mzdy. Ve společnosti A., spol. s r. o., nebyl nikdy přijat vnitrofiremní závazný předpis pro přiznávání prémií, respektive stanoveny podmínky, které musí zaměstnanec splnit, aby prémii obdržel. Výše prémií je vždy závislá na hodnocení vedoucího střediska, který je oprávněn zaměstnance individuálně hodnotit*". K nulové výši prémií za srpen 2012 se prokurista nevyjádřil.

Poté se stěžovatel písemně obrátil na veřejného ochránce práv.

A - Předmět šetření

Předmětem tohoto šetření bylo posoudit, zda se stěžovatel stal obětí diskriminace při odměňování zaměstnanců z důvodu zdravotního postižení a zda existují důkazy o takovém jednání, které by bylo možné předložit soudu k řešení. Postupem Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský a Olomoucký kraj (dále také „inspektorát"), na který se stěžovatel obrátil po podání podnětu ochránci, jsem se zabývala ve zprávě o šetření ze dne 21. července 2014, proto se jím v této zprávě nebudu podrobněji zabývat, odkážu však na skutečnosti, které se v rámci šetření podařilo zjistit a jež jsou důležité pro posouzení, zda se stěžovatel stal obětí diskriminace.

[4] Stěžovatel pobírá částečný invalidní důchod od roku 1997.

B - Skutková zjištění

Stěžovatel se po telefonické konzultaci s pověřenou zaměstnankyní Kanceláře veřejného ochránce práv osobně dostavil na inspektorát, kde podal podnět ústně do protokolu a současně zbavil inspektorát povinnosti mlčenlivosti. Předmětem kontroly měl být souběh pracovní smlouvy a dohody o provedení práce a nerovné odměňování.

Dne 7. května 2013 stěžovatel doplnil ochránci kopii informace o výsledku kontroly ze dne 19. dubna 2013 a zároveň uvedl, že s výsledkem šetření nesouhlasí. Inspektorát ve vyrozumění uvedl, že u zaměstnavatele provedl kontrolu, přičemž ve vztahu k osobě stěžovatele nebylo prokázáno porušení.

Ochránce následně vůči inspektorátu zahájil šetření. Dne 12. července 2013 vedoucí oddělení rovného zacházení Mgr. Petr Polák vyzval vedoucí inspektorku Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj Ing. Václavu Kociánovou, aby ochránci poskytla fotokopii kontrolního spisu. Po prostudování podkladů jsem dospěla k závěru, že se inspektorát stížností nezabýval řádně. Inspektorka provádějící kontrolu nesestavila kontrolní vzorek vhodným způsobem, proto by ani z porovnání výše prémií zaměstnanců nebylo možné vyvodit, zda byl stěžovatel odměňován nerovně.

Nadto inspektorka rozdíly ve výši přiznaných prémií vůbec neporovnávala. Spokojila se se skutečností, že zaměstnanci neměli ve mzdových výměrech uvedenu číselnou hodnotu prémie a že zde bylo pouze napsáno, že jim náleží prémie, „*které jsou stanoveny procentem z tržeb*“. Dalším důvodem, proč inspektorka neprováděla porovnání výše odměn, mělo být i vyjádření zaměstnavatele, podle kterého stěžovatel získával nižší odměny proto, že s jeho pracovními výkony nebyl dlouhodobě spokojen, na což ho měl upozornit. Stěžovatel prý souhlasil, že oproti ostatním zaměstnancům obdrží nižší prémie. Inspektorka takové odůvodnění považovala za dostatečné, dále se proto otázkou nerovného odměňování nezabývala.

B.1 Následné vyjádření stěžovatele

Pověřená zaměstnankyně Kanceláře veřejného ochránce práv stěžovatele informovala o vyjádření zaměstnavatele, dle kterého obdržel nižší odměny, protože dosahoval podprůměrných výkonů ve srovnání s ostatními zaměstnanci. Stěžovatel uvedl, že se jedná o nepravdivý a smyšlený výrok, zaměstnavatel ho za celou dobu trvání pracovního poměru nikdy neinformoval o tom, že s jeho pracovními výkony není spokojený, natož aby se s ním snad domluvil na tom, že mu z toho důvodu sníží odměny. Naopak z vyjádření řidiče, se kterým tvořil posádku, a z vyjádření dalšího bývalého zaměstnance vyplynulo, že stěžovatel odváděl kvalitní práci. Tomu nasvědčuje i skutečnost, že zaměstnavatel stěžovateli opakovaně prodlužoval pracovní smlouvu uzavřenou na dobu určitou.

Ústní prohlášení vedoucího zaměstnance V. J., že stěžovateli uděluje nižší odměny, protože je nepotřebuje, když pobírá invalidní důchod, je stěžovatel schopen podložit svědeckou výpovědí bývalého kolegy, kterého pověřená pracovnice Kanceláře veřejného ochránce práv telefonicky zkontaktovala. Ten uvedl, že si na jednání pana J. během doby, kdy u zaměstnavatele působil, stěžovala celá řada

zaměstnanců. Měl totiž zaměstnance krátit nejen při odměňování, ale např. i při rozdělování pracovních pomůcek. Situace prý vyvrcholila před několika měsíci, kdy se zaměstnavatel rozhodl na stížnosti zareagovat a s panem J. ukončil pracovní poměr. Bývalý kolega stěžovatele rovněž potvrdil, že stěžovatel pracoval řádně, nikdy neslyšel žádné výtky k jeho pracovním výkonům, a to ani od zaměstnavatele, ani od dalších zaměstnanců.

Stěžovatel byl velice zaskočený, že inspektorka do kontrolního vzorku zahrnula pouze jednoho zaměstnance pracujícího jako závozník na velkém automobilu. Uvedl, že na této pozici pracovalo ve stejném období jako on více zaměstnanců. Posádka vozu se vždy skládala ze dvou osob – řidiče a závozníka, přičemž automobilů bylo celkem šest. Stěžovatel následně doložil seznam zaměstnanců – dle něj na pozici závozníka na velkém automobilu pracovalo mimo jeho osobu dalších 5 zaměstnanců.

B.2 Skutečnosti zjištěné inspektorátem v rámci druhé kontroly

Ve zprávě o šetření ze dne 21. července 2014 jsem inspektorát vyzvala, aby provedl novou, důkladnější kontrolu, v rámci níž by měl porovnat výše odměn zaměstnanců pracujících na stejné pozici jako stěžovatel. Dne 18. prosince 2014 jsem obdržela informaci o výsledku kontroly. Inspektorát ve vyjádření uvedl:

„Kontrolovaná osoba byla vyzvána, aby doložila ke kontrole doklady týkající se řidičů a závozníků tvořících posádku na velkém automobilu (vozidlo o celkové hmotnosti nad 10 tun), a to za kontrolní období roku 2012. Vzhledem k tomu, že stěžovatel zbavil inspektorát práce povinnosti mlčenlivosti, nebyla chráněna jeho identita při výběru zaměstnanců do kontrolního vzorku. Kontrolovaná osoba doložila ke kontrole pracovní smlouvy zaměstnanců J. Ch., J. M., D. D., P. V., M. V. a J. V.“ (anonymizováno dodatečně pro účely zprávy).

Vyjádření inspektorátu obsahuje tabulku[5] (viz níže) s porovnáním výše poskytnutých prémií k počtu odpracovaných hodin, které obdrželi uvedení zaměstnanci v období od ledna do října 2012. Dále inspektorát uvedl:

„Dle kontrolního zjištění a vyjádření kontrolované osoby nebyl u zaměstnavatele přijat závazný vnitřní předpis pro přiznání prémií, respektive stanoveny podmínky, které musí zaměstnanec splnit, aby mu byly poskytnuty prémie. K otázce, kdo rozhoduje o výši prémií zaměstnanců, kontrolovaná osoba písemně sdělila, že o výši prémií rozhoduje vždy zaměstnavatel, a to na základě ústního hodnocení zaměstnance jeho přímým nadřízeným. Hodnocení řidičů a závozníků prováděl na kontrolovaném pracovišti v Y. zaměstnanec V. J. V současné době je již hodnocení zaměstnanců prováděno písemnou formou.

Kontrolou dokladů obsahujících údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách (výplatní lístky) za období 08-09/2012 zaměstnance P. V. bylo zjištěno, že za měsíc srpen 2012 nebyly jmenovanému zaměstnanci vyplaceny prémie. Dle písemného vyjádření kontrolované osoby došlo při výpočtu a zpracování mezd u jmenovaného zaměstnance ze strany zaměstnavatele k chybnému vyplácení prémií za měsíc srpen 2012, které byly následně doplaceny v měsíci září 2012. Ačkoliv prémie zaměstnance P. V. byly v kontrolovaném období nejnižší, kontrolou dokladů předložených ke kontrole za kontrolované období kalendářního roku 2012 (pracovní smlouvy, dohody

[5] Jména zaměstnanců jsou anonymizovaná pro účely zprávy.

o změně pracovní smlouvy, mzdové výměry, mzdové listy, výplatní lístky, doklady o vyplacení mzdy) nebylo prokázáno nerovné zacházení v odměňování u zaměstnanců kontrolního vzorku. Podle zaměstnavatele byly rozdíly v prémiích způsobeny rozdílnou pracovní výkonností a plněním přidělených pracovních úkolů. Inspektorce se při kontrole nepodařilo získat podklady ke tvrzení pana V., že mu prémie byly poskytovány v nižší výši proto, že pobírá částečný invalidní důchod. Mzda zaměstnanců byla nastavena stejně a podmínky pro vyplácení prémií se rovněž jevily nastaveny objektivně.“

Zaměstnanec		**J. Ch.**	**J. M.**	**D. D.**	**P. V.**	**M. V.**	**J. V.**
pracovní pozice		**řidič**	**řidič**	**řidič**	**závozník**	**závozník**	**závozník**
1.12	odprac. hodiny	150	125	145	188	173,5	133,5
	prémie	6.291,- Kč	5.404,- Kč	5.302,- Kč	**257,- Kč**	**6.624,- Kč**	**4.638,- Kč**
2.12	odprac. hodiny	145	169	170	144	96	178
	prémie	2.468,- Kč	3.770,- Kč	1.288,- Kč	**2.035,- Kč**	**3.272,- Kč**	**5.610,- Kč**
3.12	odprac. hodiny	197	190,5	188	202,5	165,5	195,5
	prémie	8.505,- Kč	10.687,- Kč	9.745,- Kč	**722**	**7.161,- Kč**	**7.917,- Kč**
4.12	odprac. hodiny	181	171,5	174	144,5	162,5	174,5
	prémie	4.583,- Kč	2.533,- Kč	3.531,- Kč	**3.000,- Kč**	**6.224,- Kč**	**6.941,- Kč**
5.12	odprac. hodiny	200	157	155	184	200	187
	prémie	12.499,- Kč	8.920,- Kč	9.616,- Kč	**1.636,- Kč**	**9.416,- Kč**	**8.831,- Kč**
6.12	odprac. hodiny	200	162,5	187	192	120,5	165
	prémie	11.590,- Kč	9.347,- Kč	10.681,- Kč	**2.584,- Kč**	**5.783,- Kč**	**5.513,- Kč**
7.12	odprac. hodiny	165,5	183,5	194	192	18,5	168,5
	prémie	4.002,- Kč	6.366,- Kč	5.036,- Kč	**1.000,- Kč**	**659,- Kč**	**4.896,- Kč**
8.12	odprac. hodiny	216	211	167	216	208	174
	prémie	13.937,- Kč	13.382,- Kč	10.102,- Kč	**0,- Kč**	**9.828,- Kč**	**6.435,- Kč**
9.12	odprac. hodiny	157	128	158	146	149,5	120
	prémie	9.051,- Kč	5.346,- Kč	6.390,- Kč	**7.754,- Kč**	**4.811,- Kč**	**2.641,- Kč**

B.3 Skutečnosti zjištěné na základě porovnání výše odměn mezi zaměstnanci zařazenými do kontrolního vzorku

Kontrolní vzorek neobsahuje pouze zaměstnance pracující na stejné pozici jako stěžovatel, těch je zde velmi málo, jedná se pouze o pana M. V. a pana J. V. Tito zaměstnanci figurovali i v seznamu posádek poskytnutém stěžovatelem, což potvrzuje jeho věrohodnost. Podle seznamu bylo posádek celkem šest, inspektorát tak měl příležitost porovnat výši odměn poskytnutých stěžovateli s odměnami poskytnutými dalším pěti zaměstnancům pracujícím na stejné pozici. Z neznámého důvodu však vybral do kontrolního vzorku pouze dva zaměstnance. Z porovnání výše odměn skutečně vyplývá (jak sám uvedl inspektorát), že stěžovatel pobíral nejnižší odměny, navíc se však jednalo o odměny převážně několikanásobně nižší, a to nezávisle na počtu odpracovaných hodin. Pozoruhodné je také to, že oba kolegové v kontrolovaném období měsíčně obdrželi prémie v podobné výši. Pan M. V. sice za červenec 2012 výjimečně na prémiích obdržel pouze 659,- Kč, v daném měsíci však odpracoval pouze 18,5 hodiny. Podobnou výši prémií obdržel stěžovatel

za březen 2012 (722,- Kč), odpracoval však 202,5 hodin, jedná se tedy o mimořádný nepoměr.

Ze srovnání výše odměn zaměstnanců pracujících na pozici závozník na velkém automobilu v období 01–09/2012 (měsíc říjen nebyl brán při porovnání v potaz, jelikož v té době již stěžovatel u zaměstnavatele nepracoval) vyplynuly následující skutečnosti.

Zaměstnanec	Prémie, které získal v období 01-09/2012 (Kč)	Průměrná výše měsíční odměny (Kč, po zaokr.)	Počet hodin odpracovaných v období 01-09/12	Průměrný počet hodin odpracovaných za měsíc (po zaokr.)
Stěžovatel	**18.988,-**	2.110,-	1 609	179
M. V.	**53.778,-**	5.975,-	1 294	144
J. V.	**53.442,-**	5.938,-	1 496	166

Ačkoliv tedy stěžovatel v daném období u zaměstnavatele odpracoval více hodin než jeho kolegové, obdržel bezmála třikrát méně na prémiích.

B.4 Vyjádření zaměstnavatele k výzvě ochránkyně

Jelikož se v rámci své činnosti řídím zásadou slyšení obou stran, vyzvala jsem dne 21. ledna 2015 zaměstnavatele, aby se k záležitosti vyjádřil a zodpověděl mnou položené otázky. Dne 3. února 2015 jsem obdržela vyjádření prokuristy Ing. A. T. K otázce, jak je upraven systém odměňování zaměstnanců – závozníků, prokurista uvedl, že „každému zaměstnanci je vydán platový výměr, který stanovuje základní mzdu + prémie % z tržeb, které jsou již nenárokovou složkou mzdy."

K otázkám, jaké podmínky musí zaměstnanec splnit, aby získal prémie, a jakými způsoby se v praxi uplatní nárok na „prémie stanovené % z tržeb", prokurista uvedl, že „pro přiznání prémií nebyl nikdy přijat vnitrofiremní závazný předpis, respektive stanoveny podmínky, které musí zaměstnanec splnit, aby prémii obdržel. Výše prémií je vždy závislá na hodnocení vedoucího střediska, který je oprávněn zaměstnance individuálně hodnotit".

Dále jsem se zaměstnavatele dotázala, z jakého důvodu stěžovatel měsíčně obdržel výrazně nižší prémie než kolegové zaměstnaní na stejné pozici. Současně jsem ho vyzvala, aby své vyjádření podložil. Prokurista uvedl, že důvodem byla skutečnost, že stěžovatel „nevykonával veškerou práci, která je závozníkům přidělena: neobsluhoval PDA (personal digital assistant – pro vedení evidence vydaného zboží a inkasované tržby), neprováděl sumarizaci nákladů a odvod hotovosti, nevybíral hotovost od zákazníků, nejednal se zákazníky." Prokurista neuvedl, jakým způsobem zaměstnavatel může tyto skutečnosti doložit.

V závěru jsem zaměstnavateli položila otázku, zda zaznamenal stížnosti na pana V. J., jenž prémie přerozděloval mezi zaměstnance a na kterého si měla dle tvrzení stěžovatele stěžovat řada zaměstnanců. Prokurista uvedl, že stížnosti nezaznamenali.

B.5 Reakce stěžovatele na vyjádření zaměstnavatele

Dne 6. února 2015 pověřená zaměstnankyně Kanceláře veřejného ochránce práv seznámila stěžovatele s vyjádřením prokuristy zaměstnavatele. Argumenty prokuristy v odpovědi na otázku, proč obdržel nižší prémie než ostatní zaměstnanci, označil za lživé a smyšlené. Práci s PDA totiž ovládá a běžně ho obsluhoval.

Pokud jde o sumarizaci nákladů, odvod hotovosti a vybírání hotovosti od zákazníků, tyto úkoly skutečně neprováděl. Bylo tomu však proto, že mu řidič, se kterým tvořil posádku automobilu, hned první pracovní den řekl, že tyto činnosti bude dělat on sám, „ať mu na peníze nesahá“. Odůvodnil to prý tím, že pokud by v hotovosti později vznikly nějaké nesrovnalosti, zodpovídala by se celá posádka bez ohledu na to, kdo pochybil. Současně řidič využíval toho, že pokud sám vybíral hotovost, vybíral i spropitné, které posádka čas od času od klienta obdržela. Ostatní posádky měly ve zvyku, že si řidič se závozníkem pravidelně obdržené spropitné rozdělili napůl. Řidič si však veškeré spropitné nechával pro sebe, tato praxe mu proto vyhovovala.

Pokud jde o úkol „jednat se zákazníky“, stěžovatel uvedl, že vůbec neví, co tím zaměstnavatel měl na mysli, neboť úkolem posádky bylo dopravit klientovi zboží a vybrat od něj peníze. Podle stěžovatele je evidentní, že se zaměstnavatel snažil alibisticky vymyslet co nejvíc důvodů k tomu, aby mohl své diskriminační jednání dodatečně ospravedlnit.

C - Hodnocení věci ochránkyní

C.1 Princip spravedlivé odměny a rovného zacházení se zaměstnanci

Zaměstnavatel je oprávněn hodnotit, jaké pracovní výkony jednotliví zaměstnanci podávají, a na základě těchto úvah rozhodovat o výši odměn, osobního příplatku či prémií, které jim přizná. Současně je však **povinen dostát principu spravedlivé odměny a povinnosti rovného zacházení se zaměstnanci** při odměňování za práci.

Princip spravedlivé odměny je v obecné rovině zakotven již v čl. 28 Listiny základních práv a svobod (dále také „Listina“),[6] kde se stanoví, že „*zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon*.“ Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace pak vyplývá z čl. 28 Listiny ve spojení s čl. 3 odst. 1 Listiny, podle kterého se **základní práva a svobody zaručují všem bez rozdílu** pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Na tuto úpravu navazuje ustanovení § 1a písm. c) zákoníku práce,[7] dle kterého je **zásada spravedlivého odměňování zaměstnanců** jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů.

---

[6] Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky.

[7] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

V oblasti pracovněprávních vztahů (včetně odměňování) je dále nutné dodržet **princip rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace**, který vyplývá z ustanovení § 1a písm. e) zákoníku práce. Konkretizuje ho ustanovení § 16 odst. 1, podle kterého jsou zaměstnavatelé *„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,…“* Dle ustanovení § 16 odst. 2 je v pracovněprávních vztazích **zakázána jakákoliv diskriminace, kterou pojmově vymezuje antidiskriminační zákon**.[8]

C.2 Zákaz diskriminace zaměstnanců při odměňování

Podle ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona se přímou diskriminací rozumí jednání včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou **zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci**. K takovému méně příznivému zacházení přitom musí docházet z **důvodů, které ustanovení následně vyjmenovává**. Mezi tyto důvody **patří i zdravotní postižení**, kterým se podle ustanovení § 5 odst. 6 rozumí „*tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok*“. Stěžovatel od roku 1997 pobírá částečný invalidní důchod z důvodu poškození zraku. Takový stav **naplňuje definici zdravotního postižení** ve smyslu antidiskriminačního zákona.

K tomu, aby byly naplněny znaky diskriminace ve smyslu antidiskriminačního zákona, musí ke znevýhodňujícímu jednání zároveň docházet v **některé z oblastí, které antidiskriminační zákon upravuje** v ustanovení § 1 odst. 1. Pod písmenem c) nalezneme „*oblast pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování“*, kde mělo v případě stěžovatele dojít k diskriminaci. I tato podmínka je tedy splněna. V souladu s ustanovením § 5 antidiskriminačního zákona se přitom odměňováním rozumí *„veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti“.* Z toho vyplývá, že **zákaz diskriminace**, založené mimo jiné i na zdravotním postižení, **se vztahuje na všechny složky mzdy, nárokové i nenárokové**.[9]

Stěžovatel uvedl, že dle vyjádření vedoucího zaměstnance V. J., který prémie mezi zaměstnance přerozděloval, měl stěžovatel získávat nižší prémie proto, že pobírá invalidní důchod. **Pokud zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci nižší prémie proto, že pobírá invalidní důchod, dopouští se přímé diskriminace v oblasti odměňování z důvodu zdravotního postižení. Poškozený zaměstnanec se může bránit podáním antidiskriminační žaloby k soudu.** Dle ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona se může zejména domáhat, aby byly odstraněny

[8] Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku.

[9] Soudní dvůr Evropské unie v rozsudku ze dne 26. června 2001, *Susanna Brunnhofer proti Bank der österreichischen Postsparkasse AG* [2001] ECR I-04961, vyslovil, že rovné odměňování musí být zaručeno nejen na základě celkového hodnocení veškerých plnění poskytovaných zaměstnancům, ale i pro každý aspekt odměny posuzovaný odděleně. To znamená, že je třeba porovnávat jak složky nárokové, tak i nenárokové složky mzdy. Nestačí porovnávat výši pouze nárokových složek mzdy.

následky diskriminačního zásahu, aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění, a případně také náhrada nemajetkové újmy v penězích.

C.3 Přípustné formy rozdílného zacházení ve věcech pracovních

Antidiskriminační zákon stanoví také tzv. přípustné formy rozdílného zacházení. V ustanovení § 6 odst. 3 se uvádí, že **diskriminací není rozdílné zacházení** ve věcech pracovních, **pokud je k tomu dán věcný důvod** spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a **uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené**. I v případě, kdy je dán zakázaný diskriminační důvod a k namítané diskriminaci má dojít v oblasti pracovního poměru, tedy stále nemusí jít o zakázanou diskriminaci, pokud je rozdílné zacházení odůvodněno povahou práce nebo činnosti, a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Za situace, kdy zaměstnanec ve srovnání s ostatními zaměstnanci (pracujícími na stejné pracovní pozici) vykonává méně náročnou práci či méně složité úkoly, lze považovat rozdílné zacházení spočívající v nižších odměnách za legitimní. Stále je však třeba posoudit, zda se jednalo o přiměřené opatření, resp. zda zaměstnavatel nesnížil zaměstnanci odměny nepřiměřeným způsobem.

Pominu-li skutečnost, že se **výpovědi obou stran v tomto bodě rozcházejí**, a budu-li vycházet z vyjádření zaměstnavatele, dle kterého stěžovatel nevykonával všechny úkoly svěřené zaměstnancům na pozici závozník, **lze snížení výše odměn stěžovatele považovat za legitimní**. Jelikož však hlavní složku náplně práce závozníka tvoří manipulace se zbožím, domnívám se, že pokud zaměstnavatel snížil výši odměn stěžovatele na třetinu pouze proto, že nevykonával jím vyjmenované činnosti, **nelze** ve smyslu antidiskriminačního zákona takové **opatření považovat za přiměřené**. K tomu je nutné zohlednit i fakt, že stěžovatel ve srovnání s kolegy odpracoval v posuzovaném období nejvíce hodin. Jelikož v dané situaci není splněna podmínka přiměřenosti, **nelze aplikovat výjimku upravenou v ustanovení § 6 odst. 3** antidiskriminačního zákona.

Pokud by stěžovatel skutečně dostával nižší odměny proto, že nevykonával veškeré úkoly svěřené zaměstnancům na pozici závozník, **není jasné, proč v prvních měsících svého pracovního poměru obdržel prémie v podobné výši jako jeho kolegové**. **Tato skutečnost významně snižuje věrohodnost tvrzení zaměstnavatele a vytváří dojem, že se zaměstnavatel snaží své diskriminační jednání dodatečně legitimizovat.**

C.4 Požadavek transparentnosti systému odměňování

Z důvodu požadavku transparentnosti[10] by zaměstnavatelé měli pravidla odměňování přesně vymezit. To znamená, že by měli přesně stanovit kritéria, podle kterých vyplácejí odměny, osobní příplatky či prémie – **požadavek transparentnosti se totiž musí uplatnit jak na nárokovou, tak i na nenárokovou složku mzdy**. Pokud zaměstnavatel nepřijme vnitřní závazný předpis pro přiznání prémií a pevně nestanoví podmínky, které musí zaměstnanec splnit, aby obdržel prémii, musí být

[10] Důležitost transparentnosti zdůraznil i SDEU například v rozsudku ze dne 17. května 1990, ve věci 262/88, Douglas Harvey Barber proti Guardian Royal Exchange Assurance Group [1990] ECR I-01889 (§ 33–34) a dále také v rozsudku ze dne 17. října 1989, ve věci 109/88, Handels – og Kontorfunktionaerernes Forbund I Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening (Danfoss) [1989] ECR 3199.

následně schopen objasnit, na základě jakých kritérií při odměňování postupoval. V případě netransparentního systému odměňování je to pouze zaměstnavatel, kdo může vysvětlit, jak jednotlivá kritéria uplatňuje, a proto ho stíhá **povinnost prokázat nediskriminační povahu systému odměňování**.

Podobně je nutné postupovat i v případě, kdy se zaměstnavatel **rozhodne zaměstnanci výši prémií snížit**. Musí být schopen odůvodnit, proč k této změně došlo. Pouhé konstatování, že se jedná o nenárokovou složku mzdy, jejíž (ne)přiznání je závislé na jeho rozhodnutí, je nedostatečné. Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 20. prosince 2007, sp. zn. 21 Cdo 3488/2006 vyslovil, že osobní příplatek (tedy nenároková složka mzdy stejně jako odměny či prémie), který zaměstnavatel přizná zaměstnanci, se stává platovým nárokem zaměstnance, který je zaměstnavatel povinen zaměstnanci v určené výši poskytovat. Přiznaný osobní příplatek zaměstnavatel může snížit nebo odejmout, avšak jen tehdy, dojde-li v předpokladech a podmínkách, za nichž byl osobní příplatek zaměstnanci přiznán, k takové změně, která by odůvodnila jeho další poskytování v menším rozsahu nebo která by vyžadovala jeho odnětí.[11]

Uvědomuji si, že v případě stěžovatele se nejednalo o osobní příplatek, nýbrž o prémie, jejichž výše se dle pracovní smlouvy měla odvíjet od výše tržeb, kterých společnost v daném období dosáhla. Prémie jsou však v každém případě plněním ve smyslu ustanovení § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona, a proto i pro jejich přiznání platí, že s touto složkou platu **nelze nakládat zcela libovolně a přiznávat ji netransparentně**, bez jakýchkoli pravidel. V případě prémií sice vždy záleží na tom, jak zaměstnavatel sám vyhodnotí důvody pro jejich přiznání nebo nepřiznání jednotlivému zaměstnanci, ale ani tento způsob odměňování nelze uplatňovat diskriminačním způsobem.

Jestliže dle pracovní smlouvy měla být výše prémií závislá na tržbách, zaměstnavatel by jistě měl být schopen snížení tržeb v daném období a s tím spojené snížení výše prémií náležitě podložit. To však neučinil. Z porovnání výše prémií navíc vzešlo, že kolegové stěžovatele obdrželi prémie téměř třikrát vyšší než on. Za takové situace tedy k dlouhodobému snížení výše odměn stěžovatele jistě nemohlo dojít z důvodu nižších tržeb.

Zaměstnavatel ve svých vyjádřeních opakovaně uváděl, že nebyla stanovena žádná pravidla pro přiznání prémií, a zdůrazňoval, že se jedná o nenárokovou složku mzdy. Vůbec se přitom nevyjádřil ke skutečnosti, že nárok stěžovatele na prémie byl zakotven v pracovní smlouvě (ačkoliv ve velice abstraktní formě). Ve vyjádření, které poskytl inspektorátu v rámci druhé kontroly, nižší prémie stěžovatele nově odůvodnil jeho nižšími pracovními výkony. Nespecifikoval však, v čem měly nedostatky spočívat. Teprve v dopisu, který mi zaslal dne 3. února 2015, uvedl výčet činností, které stěžovatel v rámci zaměstnání nevykonával. Je podivuhodné,

[11] K tomu viz také BĚLINA, M. et al. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 455, kde autoři uvádí: *„Postup při zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku ZPr výslovně neupravuje. I v tomto případě je třeba vycházet z podmínek stanovených pro poskytování osobního příplatku a z posouzení, zda důvody pro jeho poskytování trvají, popřípadě zda trvají důvody pro jeho poskytování v nezměněné výši. Stejně jako určení výše osobního příplatku, předpokládá i každá změna jeho výše ze strany zaměstnavatele jednak porovnání výsledků dosahovaných při plnění pracovních úkolů jednotlivými zaměstnanci z hlediska množství a kvality vykonávané práce, jednak zhodnocení výsledků práce odváděné konkrétním zaměstnancem v období od posledního určení osobního příplatku.“*

že zaměstnavatel o těchto skutečnostech stěžovatele neinformoval již v dopisu, který mu zaslal dne 1. listopadu 2012 v reakci na jeho stížnost. Současně není zřejmé, z jakého důvodu se prémie stěžovatele začaly snižovat až po skončení zkušební doby.

Na netransparentní systém odměňování dále poukazuje i skutečnost, že v roce 2012 stěžovatel neobdržel za srpen 2012 žádné prémie při počtu 216 odpracovaných hodin. Za následující měsíc pak obdržel prémie v celkové výši 7.754,- Kč, ačkoliv odpracoval pouze 146 hodin. Stěžovatel si tuto skutečnost vysvětluje tím, že si v dané době u zaměstnavatele na nerovné odměňování stěžoval a informoval ho, že ve věci podá podnět na oblastní inspektorát práce. Zaměstnavatel tuto skutečnost inspektorátu práce při druhé kontrole odůvodnil chybou při výpočtu a zpracování mezd.

Domnívám se, že z výše uvedených důvodů je postup zaměstnavatele při odměňování zaměstnanců vysoce netransparentní. Proto ho stíhá **povinnost prokázat nediskriminační povahu** systému odměňování.

D - Závěry

Stěžovatel se na veřejného ochránce práv obrátil s námitkou nerovného odměňování ze strany bývalého zaměstnavatele. V rámci kontrol provedených oblastním inspektorátem práce **bylo potvrzeno, že ostatní zaměstnanci**, kteří pracovali na stejné pozici jako stěžovatel, skutečně v celkovém součtu **obdrželi na prémiích třikrát více než stěžovatel**, jenž přitom v posuzovaném období odpracoval nejvíce hodin. **Tvrzení stěžovatele, že na prémiích získával výrazně méně, se tedy prokázalo.** Stěžovatel své tvrzení ohledně diskriminačního postupu zaměstnavatele podepřel výpovědí bývalého kolegy. Ten dosvědčil, že byl přítomen vyjádření vedoucího zaměstnance, který prémie mezi zaměstnance přerozděloval. Potvrdil, že vedoucí zaměstnanec uvedl, že stěžovatel získává nižší prémie proto, že pobírá invalidní důchod.

Zaměstnavatel svůj postup dodatečně odůvodnil tím, že stěžovatel nevykonával veškeré úkoly svěřené zaměstnancům na pozici závozník. V tomto bodě se tvrzení stran rozcházejí, neboť stěžovatel označil vyjádření zaměstnavatele za vykonstruované. Úkoly, které dle zaměstnavatele stěžovatel nevykonával, **představují pouze vedlejší činnosti** spojené s náplní práce závozníka. Těžiště práce spočívá v manipulaci se zbožím. Proto i v případě, kdy by stěžovatel uvedené činnosti nevykonával, **nebylo by možné považovat postup zaměstnavatele za přiměřený**, pokud snížil stěžovateli prémie až na třetinu.

V rámci šetření se podařilo prokázat, že zaměstnavatel se stěžovatelem zacházel při odměňování méně příznivě a že toto zacházení mohlo být založeno na zdravotním postižení stěžovatele. Konečný závěr v této věci může přinést soud, na který se stěžovatel může obrátit podáním antidiskriminační žaloby vůči bývalému zaměstnavateli.

Skutečnosti zjištěné v rámci šetření jsou dostačující pro tzv. „sdílení důkazního břemene“. **V případném soudním sporu by** ve smyslu § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů,

na zaměstnavatele přešla povinnost důkazu. V případném soudním řízení by to proto byla společnost A., spol. s r. o., kdo by byl povinen **prokázat, že jejím jednáním nedošlo k nepříznivému zacházení se stěžovatelem z důvodu jeho zdravotního postižení**.

Vzhledem k závažnosti diskriminační problematiky na unijní i vnitrostátní úrovni (včetně úrovně ústavní) a rovněž s ohledem na povinnosti zaměstnavatelů vyplývající z ustanovení § 133a občanského soudního řádu, případně potřeb orgánů inspekce práce, je na zaměstnavateli, aby řádně uchovával veškeré relevantní podklady k tomu, aby byl schopen zjištěné podezření na diskriminační jednání vyvrátit. V případě, že zaměstnavatel takovými podklady nedisponuje, eventuálně není schopen podezření z diskriminace vyvrátit, pak **dojde k neunesení důkazního břemene z jeho strany**, což jde k tíži výhradně zaměstnavatele.

Stěžovateli lze doporučit, aby vyhledal právní pomoc a uvážil možnosti dalšího postupu jako například využití mediace k dosažení smírného řešení či podání žaloby k civilnímu soudu. Jsem připravena mu k tomu poskytnout další metodickou pomoc.

Zprávu o šetření zasílám stěžovateli i jeho bývalému zaměstnavateli společně s výzvou, aby se ve **lhůtě 14 dnů od jejího doručení k mým závěrům vyjádřili**. Pokud tak neučiní, budu věc považovat za ukončenou.

Mgr. Anna Š a b a t o v á, Ph.D., v. r.
veřejná ochránkyně práv
(zpráva je opatřena elektronickým podpisem)