

# Dokaž, že mě nediskriminuješ. Zaměstnanci budou žalovat šéfy o peníze

[E echo24.cz/a/HqGi7/zpravy-domaci-zakonik-prace-novela-kolik-bere-kolega](https://echo24.cz/a/HqGi7/zpravy-domaci-zakonik-prace-novela-kolik-bere-kolega)

Záviš Dobiašovský

30. října 2023

## KOLIK BEROU KOLEGOVÉ?



### ROZHOVOR

MPSV chystá další kontroverzní novelu zákoníku práce. Foto:

Shutterstock

1

Domov

Záviš Dobiašovský



\_30. října 2023 00:01

Sdílet:

Zákoník práce má za sebou největší změny za poslední dekády a v pořadí už čekají další. Společným jmenovatelem je přitvrzování pracovního práva, více regulací a byrokracie. A také transpozice evropských směrnic, které slouží vládě jako zdůvodnění často

kontroverzních kroků. Chystané změny mají dát zaměstnancům právo získat informace o platu nebo mzdě kolegů na stejné pozici. Důkazní břemeno v případě sporu tu opět padá na zaměstnavatele, z čehož už se tak pomalu stává trend. A opět hrozí, že budou zaměstnavatelé raději volit jiné varianty, než klasický pracovní poměr, říká v rozhovoru s deníkem Echo24 odborník na pracovní právo Jiří Gorčík.

### ***Krátce po přijetí kontroverzní novely zákoníku práce přichází další kontroverzní návrh, opět se přitom mluví o implementaci evropských směrnic. Co to pro nás znamená?***

Směrnice je nějak koncipována a je otázka, zda nebude Česká republika opět zbytečně dělat něco, co ani nemusí. V tuto chvíli to ale zatím nelze říct, návrh není hotový. První věc, kterou chce vláda po ministerstvu práce už do konce tohoto roku, je zakotvit zrušení doložky o mlčenlivosti, tedy to, že zaměstnanci musí držet v tajnosti informace o své mzdě. Je samozřejmě zase otázka, jestli je to takto urgentní a zbytečně se nespěchá.

### ***Když budeme brát v potaz, co zatím o návrhu zaznělo, co to bude pro firmy a zaměstnavatele znamenat?***

Je to samozřejmě další administrativní zátěž. Otázkou pak zůstává, jak se nastaví samotné výpočty, průměry se dají samozřejmě počítat různě, bude nutné jasně určit, co mají zaměstnavatelé dělat a co po nich bude zákon chtít – zda průměrné výdělky jako pro účely dovolených, odstupných, nebo například roční průměry. Co se týče informování o rozpětí nástupní mzdy, je pravda, že už to některé společnosti dělají. Zaměstnavatel bude muset hlídat, aby to jednak odpovídalo nějaké skutečnosti, ale na druhé straně aby to současní zaměstnanci nebrali jako určitou diskriminaci. Zaměstnavatel se může dostat do situace, kdy potřebuje někoho rychle najít a tak nabídne vyšší mzdu, než mají ti, kteří už ve firmě pracují. To může přinášet další komplikace a kazit vztahy na pracovišti.

## Echo Porada: Hrozí islamizace Evropy? Vyřeší deportace riziko terorismu?

---

Echo24 , 26. října 2023



## Lidé explodovali, zavražděných bylo 130. Přeživší popsali hrůzu

---

Tereza Matějčková , 26. října 2023

### KNIHA O ÚTOKU V BATACLANU



***Mohou se to firmy opět snažit obejít – podobně jako se to nyní čeká po změnách u dohod o provedení práce – tím, že budou zaměstnance převádět na jiné typy smluv, například přes živnost?***

Ano, to je samozřejmě možné. Právě třeba v případech, kdy budou zaměstnavatelé potřebovat z různých důvodů někoho zaplatit víc, než současné zaměstnance. Aby se nedostali do problémů, že diskriminují současné zaměstnance, můžou to zkusit řešit tak, jak říkáte – nějakým obejítím, švarcsystémem nebo si někoho „najmou“ přes jinou firmu. V tomto případě to může být například odborník na IT, zaměstnavatel rychle někoho potřebuje a musí mu dát o 20 % víc, než těm, kteří už ve firmě pracují. Pro zaměstnavatele je to jinak těžce řešitelný problém, musel by pak například navýšit mzdu všem.

***Ve směrnici se objevuje – podobně jako v poslední novele zákoníku práce – další přenesení důkazního břemene ze zaměstnance na zaměstnavatele, tentokrát tedy v otázce diskriminace v odměňování. Jak tomu budou zaměstnavatelé schopni vyhovět?***

Už dnes je to složité. Dá se na to dívat různě, ale jsou judikáty, které vychází vstříc zaměstnancům. Relativně známý případ byla kauza České pošty, kdy argumentovala, proč dává zaměstnancům na různých místech v zemi za stejnou práci jiné peníze. To však neprošlo. A teď si myslím, že se to ještě může „zhoršit“. Důkazní břemeno půjde už automaticky na zaměstnavatele, bude muset zdůvodnit, proč tam rozdíly jsou, „rozpitvat“ to až do nějakých popisů konkrétní práce, proč je někdo například o 5 % lépe odměňovaný, než jiný.

**Kolik bere kolega. Vláda donutí firmy odkrýt mzdy zaměstnanců**

---

Lenka Zlámalová , 24. října 2023

PRŮLOM TAJEMSTVÍ



***Stává se z přenášení důkazního břemene na zaměstnavatele tak trochu trend?***

Ano, je pravda, že by to nemělo být standardem. Měla by to být výjimečná situace, když je to třeba závažné porušení, zásah do práv zaměstnanců. Ale s tím, jak se to postupně rozšiřuje, bude zaměstnavatel brzy dokazovat velkou část věcí, které by měl prokázat zaměstnanec, tedy ten, komu se ta věc nelíbí.

## ***Dají se očekávat soudní spory?***

Pravděpodobně k tomu bude docházet. Zaměstnanci budou napadat například svou diskriminaci. U diskriminace už obecně dopadá důkazní břemeno na zaměstnavatele i dle současné právní úpravy.

Pro zaměstnavatele je to opět problém a nějaká zátěž navíc. Neříkám, že to bude u každého zaměstnance, to jistě ne, to už by se ukazovalo dnes. Ale určitě tam pravděpodobně bude vyšší počet a menší šance pro zaměstnavatele z toho v takových sporech vyjít úspěšně.

**„Lidé dnes cítí stud, že se za covidu nechali napálit.“ O cenzurně-průmyslovém komplexu**

---

Daniel Kaiser , 29. října 2023

## ROZHOVOR S EVOLUČNÍMI BIOLOGY



***Někteří lidé myšlenku hájí s tím, že už to u nich ve firmě funguje, lidé vědí, kdo kolik bere a proč. Znáte v praxi firmy, které by fungovaly na podobném principu?***

Takové firmy jsou, myslím, že jde spíše o ty, které mají mezinárodní zázemí, spojené s nadnárodními korporacemi. Jsou na to tedy například zvyklé už i z jiných států. Nedokážu odhadnout, jaký počet, ale s největší pravděpodobností je to pořád menšina. Teď je to ale dobrovolné, zaměstnavatelé, kteří to nabízejí, to mohou brát jako nějakou konkurenční výhodu na trhu v boji o zaměstnance. To s povinností pro všechny padne.

Otázka je, na kolik zaměstnavatele „zatěžovat“ povinnostmi obecně, už dnes jich myslím mají hodně nejen vůči zaměstnancům, ale i vůči státu. Nejsem si jistý, jestli to zase není trochu kontraproduktivní. Bude to znamenat administrativní zátěž, někteří z nich se to mohou snažit obcházet tím, že budou preferovat jiné způsoby práce než na pracovní smlouvu či dohody. Může odpadnout výhoda těch, kteří jsou otevření a už dnes třeba ty nabízené mzdy inzerují. A pro zaměstnavatele bude opět složitější v případě nějakého sporu nebo kontrol ustát to, že všichni zaměstnanci nedělají úplně stejně, nemají stejné výsledky, i když jsou na stejné pozici. Všechno to prokazování, dokazování a odůvodňování i vůči zaměstnancům půjde za ním a zase ho zatíží. Třeba pak zaměstnavatelé budou nuceni nabrat další zaměstnance, kteří jim to budou administrovat.

Sdílet:



[podnikání](#) [ministerstvo práce](#) [legislativa](#)

## Související články

- [Dokaž, že mě nediskriminuješ. Zaměstnanci budou žalovat šéfy o peníze](#)

- Skupina PPF dosahuje „předcovidových“ čísel. Čistý zisk za pololetí činí 17,4 miliardy korun
- Po roce s ANO jsem se chtěl debabišizovat. Teď vracíme život do center měst, říká podnikatel Stuchlík