

/ Finance

Poradna: mám méně peněz než kolegyně na stejné pozici. Jak se bránit?

14. září 2017

Diskriminace je strašák nejednoho zaměstnavatele. A není se čemu divit. Pokud firma nezajistí rovné zacházení, hrozí jí milionová pokuta. Jak je to s povinností stejného ohodnocení, vysvětluje čtenářce advokátka bpv Braun Partners Markéta Nešetřilová.



Ilustrační snímek | foto: Profimedia.cz

Pracuji jako asistentka v jedné středně velké firmě. Celkem jsme v kanceláři čtyři asistentky. Náhodou jsem se dozvěděla, že jedna kolegyně má mzdu o pět tisíc korun vyšší, než mám já. Můžu žádat zvýšení mzdy? Lze se nějak bránit?

V případech, kdy se prokáže, že zaměstnavatel porušil zákaz diskriminace a nezajistil rovné zacházení se všemi zaměstnanci, hrozí mu pokuta až do celkové výše 1 milion korun. Obecné pravidlo zní, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům stejná mzda. Ale právě toto zdánlivě jednoduché pravidlo je častým kamenem úrazu.

Zákonný zákaz diskriminace a povinnost rovného zacházení míří zejména na to, aby zaměstnavatel svévolně nezacházel se zaměstnanci stejných kvalit na stejných pracovních pozicích jinak. Na druhou stranu by zaměstnavateli měla být ponechána možnost, aby v případě, že pro to je dán věcný důvod, mohl s určitým zaměstnancem jednat nad rámec rovného zacházení. Tímto věcným důvodem je zejména takový důvod, který u konkrétního zaměstnance představuje ve srovnání s jinými konkurenční výhodu.

Jaké mohou být konkurenční výhody?

Může to být například vzdělání zaměstnance, délka jeho praxe či zkušenosti. Ve vašem případě se tedy doporučuji zamyslet se, zda lépe ohodnocená kolegyně nemá oproti vám nějakou výhodu, jako například znalost dalšího cizího jazyka, komplexní zkušenosti s prací v excelu, wordu či s formátováním dokumentů nebo zda není dlouholetou spolehlivou asistentkou, jejíž know-how spočívá jednoduše v tom, že přesně ví, jak funguje kancelář. A díky tomu je velmi efektivní a zvládá i jiné činnosti.

Myslím, že moje kolegyně žádnou výhodou nemá.

Pokud je zaměstnanec přesvědčen, že s ním bylo nerovně zacházeno a byla mu ve srovnání s jiným zaměstnancem stejných (nebo snad horších) kvalit vyplácena nižší mzda, může se domáhat u zaměstnavatele žalobou částky, která mu ušla, a to ve formě náhrady vzniklé újmy. To lze dokonce až tři roky zpětně. Pokud zaměstnavatel nebude schopen prokázat rozumný a věcný důvod, proč odměňoval dva zaměstnance na stejných pozicích jinak, pak spor s největší pravděpodobností prohraje.

„Než se pustíte do boje se zaměstnavatelem z důvodu nerovného zacházení, doporučuji před podáním žaloby napsat zaměstnavateli předžalobní výzvu,“ říká advokátka Markéta Nešetřilová.



Je nějaké riziko v soudní při?

Zaměstnance, kteří se rozhodnou pustit se do boje se svými zaměstnavateli, chci upozornit na následující skutečnosti. Za prvé doporučuji

před podáním žaloby napsat zaměstnavateli předžalobní výzvu. Již na základě této výzvy může dojít ke kompromisnímu řešení mezi oběma stranami. A současně v případě úspěšného soudního sporu můžete požadovat náhradu nákladů.

Dále je třeba mít již předem velmi dobře rozmyšlené argumenty a shromážděny důkazy, kterými budete schopni svá tvrzení doložit. To platí o to víc, že každý zaměstnavatel si v případě sporu bude samozřejmě schopen alespoň do jisté míry nějaké věcné důvody, které ho vedly k nerovnému zacházení, dodatečně stanovit. Dále také upozorňujeme na soudní poplatek, který v případech žalob do 20 tisíc korun představuje částku 1 tisíc korun a v případě vyšších částek pak 5 % z žalované částky.

V neposlední řadě pozor na to, abyste nepřivedli některé své kolegy, od kterých jste získali [informace](#) o mzdách, do nepříjemné situace. Údaje o mzdách patří ve většině případů k údajům, na které se podle pracovních [smluv](#) vztahuje mlčenlivost a porušení této povinnosti představuje jistě minimálně méně závažné porušení pracovní povinnosti.

Autor: kah, Markéta Nešetřilová pro iDNES.cz