



národní
úložiště
šedé
literatury

Rovné odměňování v České republice

Gender Studies

2010

Dostupný z <http://www.nusl.cz/ntk/nusl-375224>

Dílo je chráněno podle autorského zákona č. 121/2000 Sb.

Tento dokument byl stažen z Národního úložiště šedé literatury (NUŠL).

Datum stažení: 23.06.2018

Další dokumenty můžete najít prostřednictvím vyhledávacího rozhraní nusl.cz .

PLATOVÁ DISKRIMINACE NENÍ HRA, JE TO REALITA!

Zásada stejného odměňování zaručuje ženám a mužům stejnou odměnu za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Zaměstnavatel je povinen ji zaručit svým zaměstnancům s ohledem na celý souhrn poskytovaných plnění, tedy nejen všech složek mzdy či platu ale i jiných materiálních výhod.

ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ V ČESKÉM PRÁVU

CO VŠECHNO SE ROZUMÍ POD POJMEM ODMĚNA A ODMĚŇOVÁNÍ?

Pojem *odměna* zahrnuje mzdu nebo plat a veškerá ostatní plnění poskytovaná zaměstnavatelem přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo naturálně zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním (tj. např. odměny a prémie, benefity, příplatky za přesčas, dary zaměstnavatele a mimořádné výplaty, příspěvek na penzijní připojištění, příspěvky na bydlení, dopravu, stravenky, ošatné, odstupné atd.).

CO MOHOU ZAMĚSTNANCI A ZAMĚSTNANKYNĚ POŽADOVAT V PŘÍPADĚ NEROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ?

Dorovnání pracovní odměny na úroveň zaměstnance opačného pohlaví (vykonávajícího stejnou práci nebo práci stejné hodnoty u téhož zaměstnavatele) odměňovaného výhodněji a vyplacení rozdílu za dobu, kdy byla odměna bezdůvodně nižší.

KDE VŠUDE JE ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ OBSAŽENO?

ČESKÉ PRÁVO:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon
- zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech

V ČESKÉM PRÁVU UPRAVUJE ROVNOU ODMĚNU § 110 ZÁKONÍKU PRÁCE:

- (1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.
- (2) Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.
- (3) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

- (4) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.
- (5) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti, výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Zákoník práce obsahuje pro posouzení hodnoty práce několik kritérií: složitost, odpovědnost a namáhavost, stejné či srovnatelné pracovní podmínky, stejnou nebo srovnatelnou pracovní výkonnost a výsledky práce.

CO MŮŽETE UDĚLAT, POKUD SE SETKÁTE S NEROVNÝM ODMĚŇOVÁNÍM?

Pokuste se řešit situaci přímo se zaměstnavatelem. Zákoník práce stanovuje zaměstnavateli povinnost projednat se zaměstnanci jejich stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. V zákoně je také upraven tzv. zákaz pronásledování: – zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Vyjednávat můžete sami nebo s pomocí mediátora (www.amcr.cz).

Oznamte nastalou situaci inspektorátu práce (zákon č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce).

Situaci můžete řešit soudní cestou – podáním žaloby. V takovém případě se obraťte na advokátní kancelář, odbory nebo specializovanou neziskovou organizaci.

OBRAŤTE SE NA:

- příslušný inspektorát práce
- ombudsmana (www.ochrance.cz)
- odborovou organizaci, jejímž jste členem, nebo Českomoravskou konfederaci odborových svazů (www.cmkos.cz)
- některou ze specializovaných neziskových organizací (např. Gender Studies, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva)
- advokáta
- Českou advokátní komoru
- soud – požádejte o přidělení advokáta (návrh je třeba spojit s žádostí o osvobození od soudních poplatků).

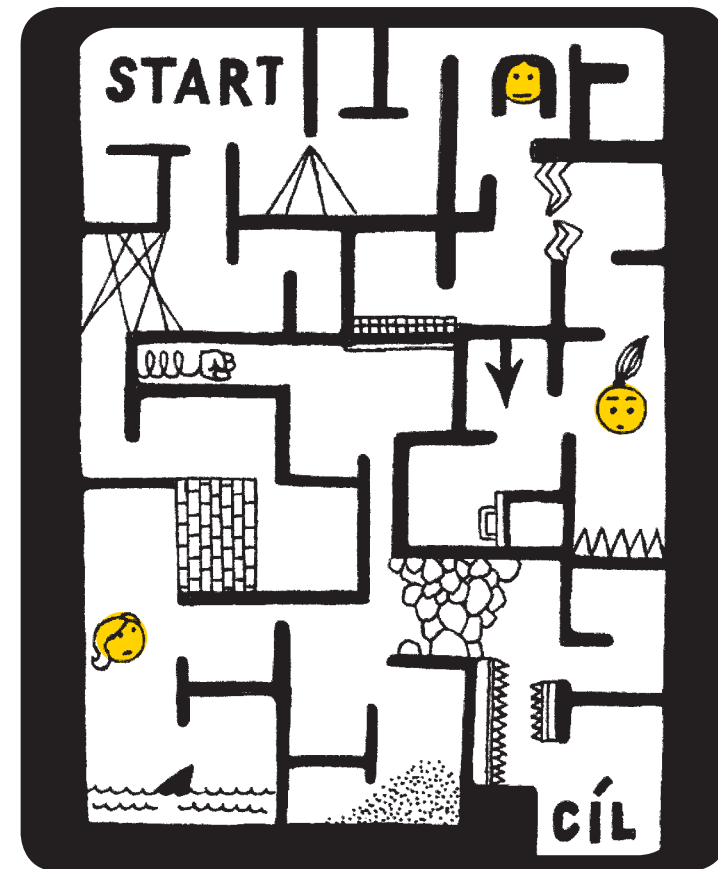
PRÁVNÍ PORADNA GENDER STUDIES, O.P.S.:

obraťte se na naše právničky v on-line poradně na stránkách www.rovneprilezitosti.cz nebo telefonicky na číslech 224 913 350, 774 913 350, a to v úterý 9:00–11:00 hod., ve středu 14:00–16:00 hod. či v pátek 16:30–18:30 hod.

GENDER STUDIES, O.P.S.

Gorazdova 20, 120 00 Praha 2
www.genderstudies.cz, office@genderstudies.cz
Projekt EQ-train: www.frauenberatung.eu/eq-train

TOHLE NENÍ HRA, TO JE REALITA!



Tento leták vychází v rámci projektu EQ-train, který je financován z programu EU Leonardo da Vinci – celoživotní vzdělávání/Transfer inovací. Projekt koordinuje Das Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen: www.netzwerk-frauenberatung.at.



NOVÁKOVÍ
2 DĚTI
EKONOMOVÉ
MANŽELÉ

1

OBA RODIČE VYSTUDOVALI VYSOKOU ŠKOLU EKONOMICKOU, KDE SE ZAMĚROVALI NA PODNIKOVÉ FINANCE. OBA ZAČALI PRÁČOVAT PO SKONČENÍ ŠKOLY VE STEJNOU DOBU NA POZICÍCH EKONOMICKÝCH PORADČŮ. KARIÉRY SE VYVIJELY STEJNĚ AŽ DO NÁSTUPU NA MATEŘSKOU DOVOLENOU.



TAK V PONDĚLÍ NA PORADĚ



DÍKY ZA PODKLADY



NEKOLOGIE AN ŠTASTNÝ

TAK V PONDĚLÍ NA KONTROLE



ZA 12 MĚSÍCŮ

JDEME VEN, A PAK OD ČTYŘ MA'M ANGLINU



ZA POSLEDNÍ ROK JSTE ODVEDL VELKÝ KUS PRÁCE. JEN TAK DA'!

OTEC PŮVÝŠIL NA VEDOUČÍHO EKONOMICKÝCH PORADČŮ A MATCE BYLA PO NÁVRATU NABÍDNUTA POZICE EKONOMICKE ASISTENTKY ŘEDITELE PODNIKU, I KDYŽ SE VRA'TILA POROCE

A V PRŮBĚHU RODIČOVSKÉ SI ROZVINULA VZDĚLÁNÍ.
ZDŮVODNĚNÍ: S DĚTI NEBUDE MÍT ČAS DĚLAT 'POŘÁDNOU KARIÉRU.'



A VÝSLEDKY ROVNOU KEMNĚ NASTŮL



DÍKY, PANE ŘEDITELI, ANO... ...VAŽÍM SI TOHO

S TÍM SOUVISÍ I ROZDÍLNĚ ODMĚŇOVÁNÍ.



2

PETRA NOVOTNÁ, PERSONALISTKA SVOBODNÁ MATKA, SAMOŽIVITELKA



PETRA NOVOTNÁ PRACUJE JAKO PERSONALISTKA VE FIRMĚ. TOMAŠ HRUBÝ PRACUJE NA STEJNÉ POZICI A VTÝMU NEJČASTĚJI PRACUJE NA PROJEKTECH S PETROU NOVOTNOU. MAJÍ PODOBNĚ DLOUHOU PRAKTI A VYSTUDOVALI STEJNOU FAKULTU - PETRA O DVA ROKY DŘÍVE A ZAČALA PRACOVAT.



TOMAŠ NÁSTUPL DO STEJNÉ FIRMY PO ROČNÍ ODDYCHOVÉ PAUZE. OBA PRÁČUJÍ NA CELÝ ÚVÁZEK A OBA MAJÍ SROVNATELNÝ POČET PŘEČASŮ I VÝKONY. PETRA NOVOTNÁ VŠAK VYDĚLÁVA O 2000 MĚNĚ NEŽ TOMAŠ HRUBÝ. VEDOUČÍ ODDĚLENÍ TOTIŽ CHCE POMOCÍ TOMAŠŮVI, KTERÝ MÁ DVĚ DĚTI A MANŽELKU NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ. PETRA JE VŠAK TAKÉ SAMOŽIVITELKA A SAMA VYCHOVÁVA DVĚ DĚTI. ČESKÁ SPOLEČNOST ALE PŮVAŽUJE ZA HLAVNÍ ŽIVITELÉ RODIN MUŽE.



POZDRAVU ŽENU!

DÍKY GENDEROVÝM STEREOTYPŮM TAK VYDĚLÁVA PETRA MĚNĚ A DOSTÁVA SE I SE SVOU RODINOU DO EKONOMICKÝCH PROBLÉMŮ.

3



TOMAŠ JAMBOR SVOBODNÝ



JANA NOVÁKOVÁ SVOBODNÁ

ABSOLVENTI VŠ



JANA NOVÁKOVÁ I TOMAŠ JAMBOR VYSTUDOVALI STEJNOU VYSOKOU ŠKOLU A OBA SI HLEDAJÍ SVOU PRVNÍ PRÁCI PŘES PRACOVNÍ AGENTURU.



PROSÍM, POSAĚTE SE. JAK VÁM MŮŽU POMOCT?



TAKŽE VYŘÍZENO. PĚKNÝ DEN A NASHLEDANOU!

OBA JSOU PRIJATI DO STEJNÉ FIRMY NA STEJNOU POZICI: LIKVIDÁTOR/-KA POJISTNÝCH UDA'LOSTÍ.



TO BY ODPOVĚDALO



ANO

I KDYŽ MUSÍ OBA SPLŇOVAT STEJNÁ KRITÉRIA A PRACOVAT STEJNÝ POČET HODIN, TOMAŠ MÁ VYŠŠÍ PLAT -

U POHOVORU BYL TOTIŽ SEBEVĚDOMĚJŠÍ A ŘEKL SI OVIČ. ZAMĚSTNAVATEL OĚMA VE VYŠÍ PLATU VYHOVEL, I KDYŽ SELHAL V NAPLNĚNÍ ZÁKONNĚ PODMÍNKY ZAJISTIT VŠEM ZAMĚSTNANCŮM ROVNĚ ODMĚŇOVÁNÍ.



GARÇON!

OUI MONSIEUR



PANE VRCHNÍ!

MOMENT

DŮPADY PRO JANU: NEJEN, ŽE JANA VYDĚLÁVA MĚNĚ, ALE JE VYSTAVĚNA I PROBLĚMŮM SE ZÍŠKAVÁNÍM ÚVERŮ NEBO HYPOTÉKY, NIŽŠÍM NEMOCENSKÝM DÁVKÁM, KDYŽ ONEMOCNÍ, NEBO NIŽŠÍ MATEŘSKÉ, COŽ JÍ MŮŽE PŘINĚST ŘADU EKONOMICKÝCH PROBLÉMŮ A KOMPLIKACÍ.