

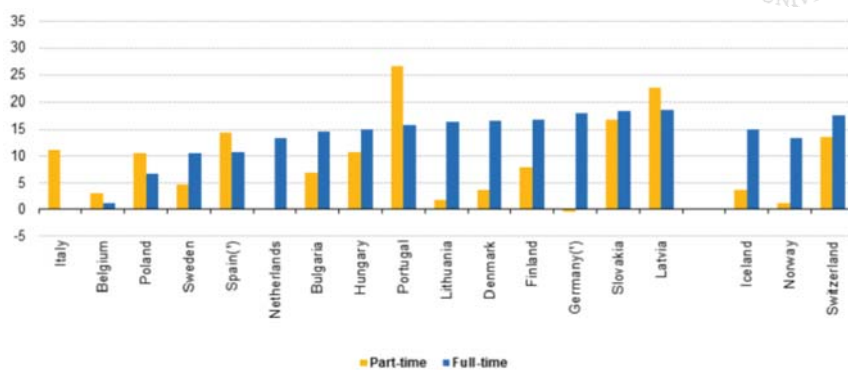
# Stejná odměna za práci stejné hodnoty: právní rámec EU a judikatura Soudního dvora Evropské unie

Tomas Davulis  
Vilniuská univerzita

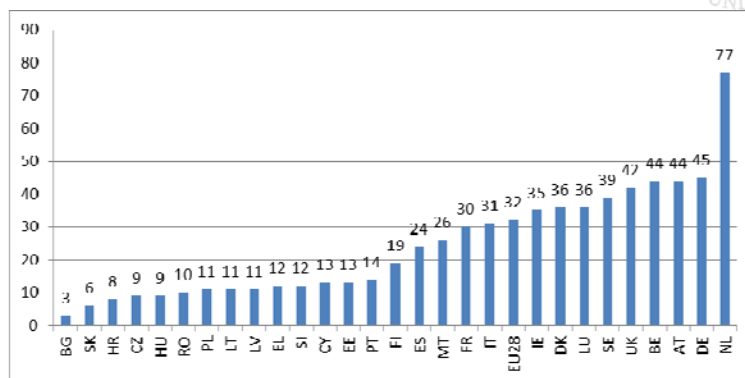


Toto vzdělávání je financováno programem Evropské komise „Práva, rovnost a občanství na období 2014 až 2020“.

## Rozdíly v odměňování mužů a žen (plný pracovní úvazek x částečný pracovní úvazek)



## Podíl žen na částečných pracovních úvazcích (v %, Eurostat 2012)



## Rozdíly v odměňování mužů a žen



### ■ Rozdíly v příjmech mužů a žen

#### □ Různé důvody

- Rozdíly mezi jednotlivci (věk, profesní zkušenosti, vzdělání)
- Rozdíly v typech zaměstnání (povolání, typ smlouvy nebo pracovní podmínky)
- Rozdíly mezi podniky (odvětví, velikost podniku atd.)

## Rozdíly v odměňování mužů a žen



- Přispívání diskriminace na základě pohlaví k rozdílům v odměňování mužů a žen
  - Rozdílná odměna za stejnou práci
  - Rozdílná odměna za práci „stejně hodnoty“
  
- Pokles hodnoty práce žen
- Segregace na trhu práce
- Stereotypy a tradice
- Sledování povinností v pracovním a rodinném životě

## Právní reakce



- Na celosvětové úrovni
  - Mezinárodní organizace práce
    - Úmluva MOP č. 100 /1951 o stejném odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty
  - Organizace spojených národů
    - Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW) 1979
- Na regionální úrovni
  - Rada Evropy
    - Evropská sociální charta 1961
    - Evropská úmluva o lidských právech 1950, čl. 14, Protokol 12

# Evropská unie

(Evropské (hospodářské) společenství)



## ■ Primární legislativa

### □ Smlouva o fungování Evropské unie

- Bývalý čl. 119 odst. 1 Smlouvy o Evropském hospodářském společenství, bývalý čl. 141 Smlouvy o Evropském společenství – nyní čl. 157 odst. 1 Smlouvy o fungování Evropské unie:
  - „Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.“
- Původně ekonomický cíl – ustanovení související s mezistátní konkurencí

# Role Soudního dvora Evropské unie I



## ■ Rozšiřující a zužující výklad

- Přímý účinek
- Přímý horizontální účinek
- Kategorie zásady právního systému EU
  - „Zásada stejné odměny mužů a žen za stejnou práci tvoří součást základů Evropského společenství“
    - Soudní dvůr EU, 43/75 *Defrenne II*

## Role Soudního dvora Evropské unie II



- Dvojitý účel – ekonomický a sociální  
Soudní dvůr EU, 43/75 Defrenne II
  - Účel spíše sociální
    - „odstranění narušování hospodářské soutěže mezi podniky usazenými v různých členských státech je druhotné ve vztahu k sociálnímu cíli sledovanému stejným ustanovením, které je výrazem základního lidského práva“.
- Soudní dvůr EU, C-270/97 *Sievers u. Schrage*

## Sekundární legislativa



- Směrnice Rady 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy
  - Základ – bývalý čl. 100 EHS – ekonomická kompetence
- Od 15.8.2009 – čl. 4 směrnice 2006/54/ES (přepracované znění)
  - Základ – 157 odst. 3 Smlouvy o fungování Evropské unie (bývalý článek 141 odst. 3 Smlouvy o Evropském společenství) – kompetence sociální politiky

## ■ Impulzy pro antidiskriminační politiku EU

- Kategorie základního práva
- Uznání jako „nové“ základní právo
  - v jurisdikci Soudního dvora Evropské unie
  - v dokumentech EU týkajících se základních práv (článek 23 Listiny základních práv EU 2000)
- Sekundární legislativa k rovnosti (např. směrnice 2000/78, směrnice 2000/43/ES)
  - „Směrnice nemění žádným způsobem obsah, ani rozsah tohoto principu tak, jak je definován ve Smlouvě.“ (Soudní dvůr Evropské unie, Jenkins)

## Struktura zásady stejné odměny za práci

Souhra primární a sekundární legislativy

Čl. 157 Smlouvy o fungování Evropské unie (dříve čl. 141 Smlouvy o Evropském společenství)	Čl. 4 směrnice 2006/54/ES
<b>Základní ustanovení</b>	
1. Každý členský stát zajistí uplatnění zásady <b>stejně odměny</b> mužů a žen za <b>stejnou nebo rovnocennou práci</b> .	V případě <b>stejně práce</b> nebo práce, které je přiznána <b>stejná hodnota</b> , se odstraní <b>přímá a nepřímá diskriminace</b> na základě pohlaví, pokud jde o <b>všechna hlediska a podmínky odměňování</b> .
<b>Vysvětlení</b>	
Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že: (a) <b>úkolové mzdy</b> podle stejné sazby; (b) <b>časová odměna</b> za práci je stejná na stejném pracovním místě.	Zejména pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace prací, je založen na <b>stejných kritériích</b> pro muže i pro ženy a je sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví.
<b>Definice</b>	
2. „Odměnou“ ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturálních výplácích zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.	

## Oblast působnosti I



- Adresáti (čl. 157 Smlouvy o fungování Evropské unie)
  - Členské státy?
    - Zákonodárce
    - Jiní tvůrci normativních aktů
      - Strany kolektivního vyjednávání
      - Soudní dvůr EU, C-284/02 *Sass*
    - Zaměstnavatel?
    - Přímý vertikální a horizontální účinek
      - Zaměstnavatelé v soukromém a veřejném sektoru
  - Adresáti (čl. 4 směrnice 2006/54/ES)

## Oblast působnosti II



- Pojem pracovník
  - Význam v rámci práva Společenství
    - Nemůže být definován odkazem na právní předpisy členských států, neboť má komunitární význam. Navíc nemůže být interpretován restriktivně
      - Soudní dvůr EU, C-256/01 *Allonby*
    - Osoba po určitou dobu poskytuje služby jiné osobě podle pokynů jiné osoby a za tuto službu pobírá odměnu
      - Soudní dvůr EU, 66/85 *Lawrie-Blum*
  - Paralela s pojmem volného pohybu pracovníků (čl. 45 Smlouvy o fungování Evropské unie (bývalý čl. 39 Smlouvy o Evropském společenství))

## Oblast působnosti III



- Zaměstnanci, včetně praktikantů
- Státní úředníci, včetně příslušníků vojenských sil
- Omezení rozsahu
  - Kvazi zaměstnanci?
  - Osoby samostatně výdělečně činné?
    - Čl. 157 Smlouvy o fungování Evropské unie (bývalý čl. 141 Smlouvy o Evropském společenství) – rozhodně ne
    - Čl. 4 směrnice 2006/54/Es?
  - Nikoli vnitrostátní význam OSVČ

## Oblast působnosti IV



- V případě rozhodného práva členského státu
- Výjimky (povinná ustanovení):
  - Pracoviště v členském státu
  - Sídlo zaměstnavatele v členském státu



# Pojem „odměny“ I



## ■ Široká definice

### □ Čl. 157 Smlouvy o fungování Evropské Unie (bývalý čl. 141 Smlouvy o ES)

- „Odměnou“ ve smyslu tohoto článku se rozumí
  - obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a
  - veškeré ostatní odměny,
  - jež zaměstnavatel
  - přímo nebo nepřímo,
  - v hotovosti nebo v naturáliích
  - vyplácí zaměstnanci
  - v souvislosti se zaměstnáním

# Široký výklad Soudního dvora EU



- Obvyklý plat a příplatky
- Cestovní příspěvky pro zaměstnance a rodinné příslušníky
  - Soudní dvůr EU, 12/81 *Garland*
- Pokračující výplata mezd v případě onemocnění
  - Soudní dvůr EU, 171/88 *Rinner-Kuehn*
- Příspěvek v mateřství
  - Soudní dvůr EU, C-218/98 *Abdoulaye*
- Vánoční prémie
  - Soudní dvůr EU, C-281/97 *Krueger*
- Kompenzace a účast na školení zaměstnaneckých rad
  - C-360/90 *Bötel*
- Kompenzace v případě propuštění pro nadbytečnost
  - Soudní dvůr EU, C-262/88 *Barber*
- Pozůstalostní penze na základě kolektivní smlouvy
  - Soudní dvůr EU, C-109/91 *Ten Oever*
- Překlenovací příspěvek („Überbrückungsgeld“) poskytovaný na základě pracovní smlouvy
  - Soudní dvůr EU, C-19/02 *Hlozek*
- AtD. (firemní vozy, firemní byty, akcie, půjčky...)
- Skutečnost, že některé příspěvky se hradí po ukončení pracovního vztahu, neznamená, že svojí povahou nejsou odměnou ve smyslu výše uvedených ustanovení.
  - C-262/88 *Barber*

## Pojem „odměny“ II



- Důležité: nikoli rozlišování mezi různými typy odměny, ale rozdíl od jiných pracovních podmínek (čl. 14-16 směrnice 2006/54/ES)
  - Stimulace, ocenění loajality?
  - Budoucí výkon - ano
    - Soudní dvůr EU, C-333/97 *Lewen*
  - Povýšení na vyšší platový stupeň (zvýšení platu na základě délky trvání pracovního poměru) – ne
    - Skutečným problémem je výpočet rozhodné doby a role mateřské dovolené v tomto kontextu
      - Soudní dvůr EU, C-284/02 *Sass*

- Odměny klasifikované **jako odměna** konkrétně zahrnují odměny zaplacené zaměstnavatelem dle pracovní smlouvy, jejichž účelem je zajistit, aby zaměstnanci dostali příjem, i když v některých případech upravených zákonodárci, **nevykonávají práci** upravenou ve své pracovní smlouvě

□ Soudní dvůr EU, C-218/98 *Abdoulaye*

## Pojem „odměny“ II



- **Důchod = odměna**
  - Programy sociálního zabezpečení nebo příspěvky přímo upravené právními předpisy bez jakéhokoli prvku dohody v podniku nebo pracovní oblasti, nejsou odměnou
    - Soudní dvůr EU, 23/83 *Liefting*
  - Systémy zaměstnaneckých důchodů
    - Externí důchodové připojištění - odměna
      - Soudní dvůr EU, 69/80 *Worringham*
      - Soudní dvůr EU, C-262/88 *Barber* – *omezený časový účinek*
    - Systém zaměstnaneckých důchodů – odměna
      - Soudní dvůr EU, C-170/84 *Bilka*
    - Důchod státních úředníků - odměna
      - Soudní dvůr EU, C-7/93 *Beune*

Rozhodující je, zda je důchod vyplácen zaměstnanci z důvodu pracovního vztahu mezi jím a bývalým zaměstnavatelem, tedy kritérium zaměstnání

- **Kodifikace jurisprudence Soudního dvora Evropské unie v Kapitole 2 “Rovné zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků” směrnice 2006/54/ES**

- **Zákaz diskriminace**
- **Omezená osobní působnost**
- **Omezená věcná působnost**
  - **výjimky**



## Rovné zacházení



- Odstranění rozdílného zacházení, ale nikoli spravedlivá odměna
  - Ale: „zásada stejné odměny předpokládá, že muži a ženy, na které se vztahuje, se nacházejí ve stejné nebo srovnatelné situaci
    - Soudní dvůr EU, C-342/93 *Gillespie*
- Stejná odměna za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty
  - Bylo by v rozporu se zásadou rovného zacházení, aby stejné pravidlo bylo použito na objektivně odlišné situace
    - Soudní dvůr EU, C-19/02 *Hlozek*
- Je-li něco srovnatelné, je nutné rovné zacházení, není-li něco srovnatelné, je nutné rozdílné zacházení
  - Soudní dvůr EU, 106/83 *Sermide*

## Srovnání



- Rovné zacházení vyžaduje srovnatelné situace
  - Stejná práce –
    - Shodná práce nebo do značné míry stejná práce s ohledem na typ činnosti, pracovní procesy
    - Rozhodující – povaha práce
      - Zaměnitelní zaměstnanci
    - Povaha práce, nikoli výkonnost jednotlivce
    - Školení
    - Pracovní podmínky
    - Jiné?



## ■ Práce stejné hodnoty

- Práce, která se může jevit jako odlišná, nicméně práce stejné hodnoty, pokud jsou na pracovní kritéria činěny stejně vysoké nároky (znalosti a dovednosti, úsilí a stres, odpovědnost, podmínky v pracovním prostředí)
- Kvalitativní přístup
  - Soudní dvůr EU, 237/85 *Rumler*



## ■ Komparátor

- Jednotlivec nebo skupina druhého pohlaví
- Činnost nemusí být vykonávána ve stejnou dobu
- Srovnání s činnostmi nižší hodnoty
  - Soudní dvůr EU, Murphy
- Nemusí se nutně jednat o stejného zaměstnavatele, ale stejný zdroj (např. kolektivní smlouva)
  - Doktrína „stejného zdroje“ (Lawrence, Allonby) – není ve směrnici
  - „Neexistuje orgán, který by byl odpovědný za nerovnost a mohl obnovit rovné zacházení. Taková situace nespadá do působnosti článku 141 odst. 1 ES“
- Důkazní břemeno spočívá na zaměstnavateli



- Soudní dvůr Evropské unie: Nejlepším přístupem ke srovnání statistik je zvážit na jedné straně podíl mužů mezi zaměstnanci, kterých se týká rozdíl v zacházení, a na druhé straně podíl žen, kterých se rovněž týká
  - Soudní dvůr EU, C-167/97 *Seymour-Smith a Perez*



## Formy diskriminace I

- Přímá diskriminace
  - Různý důchodový věk pro ženy a muže v systémech zaměstnaneckého důchodu
  - Ženy na mateřské dovolené, které nemají možnost využít zlepšení pracovních podmínek
    - Soudní dvůr EU, C-66/99 *Pedersen*
  - Neexistuje odůvodnění.
  - Možnost rozdílného zacházení:
    - Nesrovnatelnost situací
      - Soudní dvůr EU, C-218/98 *Abdulaye*
    - Případné pozitivní kroky, které mají vykompenzovat pracovní nevýhody

## Formy diskriminace II



### ■ Nepřímá diskriminace

- Kritéria, která ve skutečnosti znevýhodňují jedno pohlaví:
  - Zaměstnanci na částečný úvazek
  - Doba zaměstnání

## Odůvodnění nepřímé diskriminace I



- Soudní dvůr Evropské unie: pokud je podnik schopen prokázat, že postup při odměňování může být vysvětlen objektivně odůvodněnými faktory, které nesouvisí s diskriminací na základě pohlaví, nedochází k porušení článku 119
  - Soudní dvůr EU, 170-84 *Bilka*
- Článek 2 odst. 2 písm b) směrnice 2006/54/ES:  
„ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné“.

## Odůvodnění nepřímé diskriminace II

Možná kritéria pro rozlišování: potřeby společnosti, státní politika, situace na pracovním trhu

- Pokud je to důležité pro vykonávání práce
  - Flexibilita – schopnost přizpůsobit se variabilní pracovní době a různým pracovištím
  - Odborné vzdělávání
- Služební věk (odpracovaná léta)
  - Soudní dvůr EU, C-17/05 Cadman
    - Nevyžaduje ad hoc odůvodnění, neboť doba zaměstnání jde ruku v ruce se zkušenostmi, které obecně zaměstnanci umožňují vykonávat práci lépe
    - Pokud zaměstnanec nepředloží fakta, což vrhá pochybnosti na tyto závěry

## Náprava

- Srovnání na stejnou úroveň směrem **nahoru** nebo **dolů**?
  - Srovnání na stejnou úroveň směrem nahoru, pokud se kritérium nezměnilo; tj. stejná vyšší odměna pro osobu/skupinu, která byla dosud diskriminována
    - Soudní dvůr EU, C-231/06 Jonkman
  - Změní-li se kritérium, je možné obojí: srovnání na stejnou úroveň směrem nahoru i dolů, tj. buď vyšší odměna nebo nižší odměna pro všechny.