

EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE: EU LEGAL FRAMEWORK AND CJEU CASE LAW



 This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

ERA
EU GENDER EQUALITY LAW

PRAHA
17/9/2019

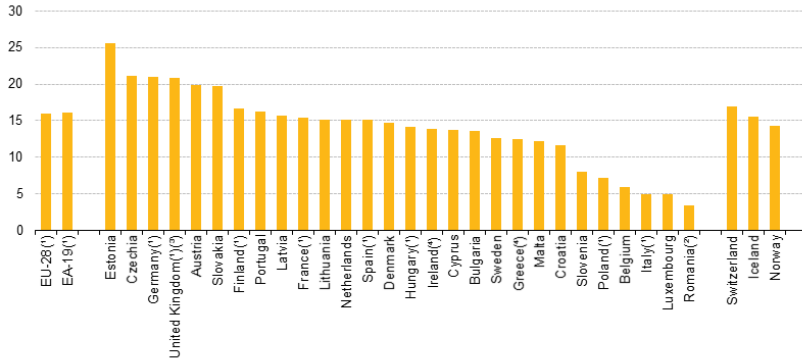


GENDER PAY GAP Rozdíly v odměňování žen a mužů

eurostat

The unadjusted gender pay gap, 2017

(difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)

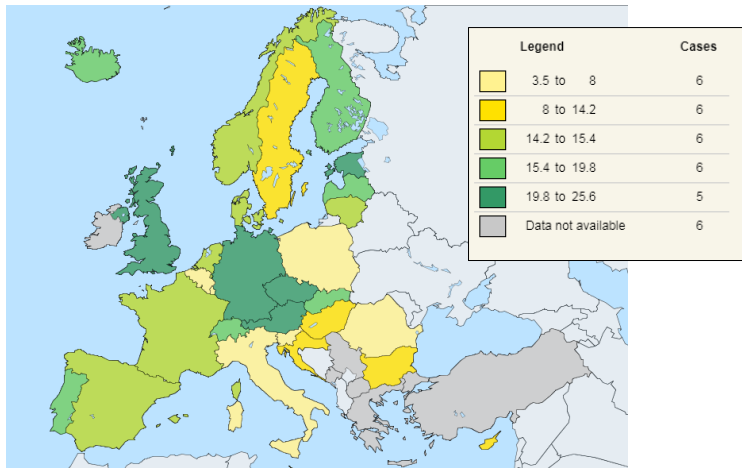


Source: Eurostat ([sdg 05 20](#))

3

GENDER PAY GAP Rozdíly v odměňování žen a mužů

eurostat



Source: Eurostat ([sdg 05 20](#))

4

Na výši GPG může mít vliv:

- Individuální charakteristiky (věk, vzdělání, pracovní zkušenosti, kvalita pracovního výkonu)
- Práce na částečný úvazek, atypické formy zaměstnání
- Horizontální segregace na trhu práce
- Vertikální segregace na trhu práce
- Nerovnoměrné rozložení neplacené práce, péče o rodinu

Očištěný (adjusted) x neočištěný (unadjusted) GPG

- Improving the application of the equal pay principle,
- Combatting segregation in occupations and sectors,
- Breaking the glass ceiling: addressing vertical segregation,
- Tackling the care penalty,
- Better valorising women's skills, efforts and responsibilities,
- Uncovering inequalities and stereotypes,
- Alerting and informing about the gender pay gap, and
- Enhancing partnerships to tackle the gender pay gap.



čl. 157 odst. 1 Smlouvy o fungování Evropské unie

- bývalý čl. 119 odst. 1 Smlouvy o Evropském hospodářském společenství,
bývalý čl. 141 Smlouvy o Evropském společenství

„Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.“

C - 43/75 Defrenne II

- Přímý vertikální i horizontální účinek
- Dvojitý účel – ekonomický a sociální (přednost sociálního cíle - C-50/96 Schröder)
- Zásada stejné odměny mužů a žen za stejnou práci tvoří součást základů Evropského společenství

7

Směrnice 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění)

- Původně směrnice Rady 75/117/EHS

Článek 4

*„V případě **stejně práce** nebo práce, které je přiznána **stejná hodnota**, se odstraní **přímá a nepřímá diskriminace** na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky **odměňování**.“*

8

Definice - směrnice 2006/54/ES

- **Znevýhodnění** ve srovnání s jiným zaměstnancem – neposkytnutí odměny, poskytnutí nižší odměny
- Důvodem tohoto znevýhodnění je **pohlaví** zaměstnance

První případ před SDEU - C - 43/75 Defrenne II
letušky x palubní stevardi



Photo by [Hanson Lu](#) on [Unsplash](#)

9

Znevýhodnění je důsledkem neutrálního kritéria, ustanovení či praxe

- Je toto neutrální kritérium odůvodněno **legitimním cílem**?
pokud není → jedná se o diskriminaci
- Pokud ano, jsou prostředky k dosažení tohoto cíle **přiměřené a nezbytné**?
pokud nejsou → jedná se o diskriminaci

96/80 Jenkins - nerovné odměňování zaměstnanců pracujících na částečný úvazek, přičemž v daném případě takto pracovaly převážně ženy (hodinová mzda o 10 % nižší)

10

170/84 Bilka - penzijní program jen pro zaměstnance, kteří pracují po dobu min. 15 let na plný úvazek za období 20 let působení u zaměstnavatele
109/88 Danfoss - individuální příplatky vypočítané na základě mobility, kvalifikace a odsloužených let, průměrný výdělek mužů byl o 6, 85 % vyšší než u žen



DEFINICE ODMĚNY

Odměnou se rozumí 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**.

”

Čl. 157 SFEU

“

- Obvyklý plat/mzda a příplatky
- Příspěvky na cestování pro zaměstnance a rodinné příslušníky (12/81 Garland)
- Pokračující výplata mezd v případě onemocnění (171/88 Rinner-Kuehn)
- Příspěvek v mateřství (C-218/98 Abdoulaye)

- Vánoční prémie (C-281/97 Krueger)
- Kompenzace a účast na školení (C-360/90 Bötzel)
- Kompenzace v případě propuštění pro nadbytečnost (C-262/88 Barber)
- Pozůstalostní penze na základě kolektivní smlouvy (C-109/91 Ten Oever)
- Dále např. firemní vozy a byty, zaměstnanecké akcie a půjčky, slevy na zboží a služby, stravenky, vzdělávací akce

Skutečnost, že některé příspěvky se hradí po ukončení pracovního vztahu, neznamená, že svojí povahou nejsou odměnou

(12/81 Garland, C-262/88 Barber, C-33/89 Kowalska)

STEJNÁ PRÁCE

Když dva dělají totéž, není to totéž?

Rozhodující – povaha práce, pracovní podmínky a předpoklady pro výkon práce (např. vzdělání)

- C - 43/75 Defrenne II - letušky x palubní stevardi
- C-129/79 Macarthys - manažer/ka velkoskladu
- C-381/99 Brunnhofer – zaměstnanec na zahraničním a právním oddělení banky, poradenství klientům

237/85 Rummler – je třeba srovnávat povahu reálně vykonávané práce

Odlišná náplň práce - nicméně jsou na zaměstnance, kteří srovnávané práce vykonávají, činěny stejně vysoké nároky (znalosti a dovednosti, úsilí a stres, odpovědnost, podmínky v pracovním prostředí)

- Srovnání práce porodní asistentky a klinického technika (C-236/98 Jämo)
- Srovnání práce logopedky, lékárníka a klinického psychologa (C-127/92 Enderby)

Princip rovného odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty implikuje rovněž zákaz nižšího odměňování za práci, která má vyšší hodnotu než práce srovnávaná.

(C-157/86 Murphy)

- 1) Získání informací od diskriminované osoby
- 2) S kým se srovnává – určení komparátora
- 3) Méně příznivé zacházení
- 4) Nejčastější argumenty zaměstnavatele





- Informace o diskriminované osobě
- Informace o zaměstnavateli
- Informace o pracovní pozici
- Informace o způsobu odměňování
- Informace o tzv. komparátorovi

Co diskriminovaná osoba od soudního řízení očekává?

- Právní prostředky ochrany před diskriminací
- Promlčecí lhůta, délka soudního řízení
- Zákaz pronásledování

NEDOSTUPNOST INFORMACÍ jako zásadní překážka

- 2014/124/EU: Doporučení Komise ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti
- Přenos důkazního břemene
- Doložky mlčenlivosti v pracovních smlouvách

Pokud systém odměňování postrádá jakoukoliv transparentnost, je na zaměstnavateli, aby za situace, kdy je průměrný výdělek relativně vysokého počtu žen a mužů odlišný, prokázal, že systém odměňování není diskriminační (109/88 Danfoss).

STEJNÁ PRÁCE = STEJNÁ ODMĚNA

Kdo je komparátor?



Komparátor je:

- osoba opačného pohlaví
- vykonáva stejnou práci nebo práci stejné hodnoty
- zaměstnavatel s ní zachází příznivěji (rozdíl v odměně)

Museli se ti dva potkat?

- Teorie jednoho zdroje - C-256/01 Allonby
- Předchůdce, nástupce - C-129/79 Macarthys

Hypotetický komparátor

- C-129/79 Macarthys
- C-262/88 Barber

19

STEJNÁ PRÁCE = STEJNÁ ODMĚNA

Kdo je komparátor?



Kolik komparátorů je třeba?

- jeden kolega v bance (C-381/99 Brunnhofer)
- dva mužští kolegové (C-127/92 Enderby)
- čtyři inspektoři (C-17/05 Cadman)

Když není vhodný komparátor, je možné použít statistické údaje

- C-109/88 Danfoss - průměrné rozdíly mezi mzdami mužů a žen (dohromady 157 zaměstnanců) v letech 1982 – 1986 činil 6,85%
- C-127/92 Enderby, odst. 17 - Je na posouzení národních soudů, jak budou ke konkrétním statistikám přistupovat – zda je statistika vypovídající (zahrnuje dostatečné množství zaměstnanců), zda nepopisují čistě náhodné nebo krátkodobé jevy atd.

20

- Odměnu je třeba posuzovat ve vztahu k její celkové výši, zároveň je však třeba srovnat i jednotlivé složky odměny (C – 381/99 Brunnhofer)
- Možnost vyrovnání jedné složky odměny jinou výhodou (např. náhodní volno za práci přesčas).

- O jak velký rozdíl se jedná?
 - princip proporcionality
- Diskriminace v jiné oblasti?



- Pokud zaměstnavatel vysvětluje rozdíl v odměňování horším pracovním výkonem, lze tento argument těžko rozporovat (nedostatek důkazů)
- Rozdílné pracovní schopnosti srovnávaných zaměstnanců nebo jejich rozdílná pracovní výkonnost nesmí vést k rozdílnému odměňování v okamžiku vzniku pracovního poměru
- C-381/99 Brunnhofer

Too tired to work
Too much work to sleep



Mobilita (schopnost přizpůsobit se proměnlivé pracovní době a pracovní době a práci na různých pracovištích) – důležitost této přizpůsobivosti pro výkon specifických úkolů, které zaměstnanec vykonává (109/88 Danfoss)

Kvalifikace – důležitost daného výcviku (kurzu, vzdělání) pro výkon specifických úkolů, které zaměstnanec vykonává (109/88 Danfoss)

Výsluha let/délka praxe - zaměstnavatel nemusí poskytnout zvláštní ospravedlnění, zaměstnanec však může rozporovat (C-17/05 Cadman)

Bonusy za „plnou docházku“?

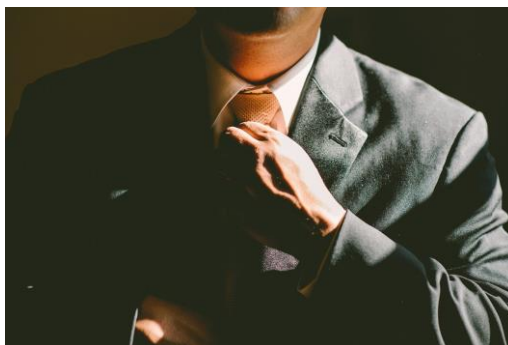
Tento argument může být využíván především, srovnáváme-li různé pracovní pozice (práce stejné hodnoty)

- C-127/92 Enderby - Záleží na národním soudu, zda při aplikaci principu proporcionality rozhodne, zda vůbec a v jakém rozsahu nedostatek uchazečů o toto zaměstnání a potřeba přilákat je vyššími výdělky zakládají objektivně ospravedlnitelný ekonomický důvod takového rozdílu.
- Princip proporcionality – Soud musí posoudit, zda úloha tržní síly ve vztahu k úrovni výdělku byla dostatečně významná, aby poskytla pro část nebo pro celý rozdíl v odměně objektivní ospravedlnění

VÝSLEDEK INDIVIDUÁLNÍ DOHODY „řekl si o víc“



- Rozdíl v odměně je dán schopností vyjednat si vyšší mzdu v rámci pracovního pohovoru
- Tento argument byl odmítnut soudem v ČR



25

ARGUMENTY ZAMĚSTNAVATELE Důsledek kolektivního vyjednávání



Skutečnost, že tento rozdíl v úrovni výdělků ve dvou zaměstnáních stejné hodnoty, z nichž první je zastávané téměř výlučně ženami a druhé převážně muži, byl dohodnut rozdílně v procesu kolektivního vyjednávání, a to přestože se uskutečnil mezi stejnými stranami (a zvaženo samostatně, neměl diskriminační účinek), není dostatečně objektivním ospravedlněním daného rozdílu (C-127/92 Enderby)



26

