

Stejná odměna za práci stejné hodnoty

Eliška Hronová

Kancelář vládního zmocněnce pro zastupování ČR před ESLP



Funded by
the European Union

1

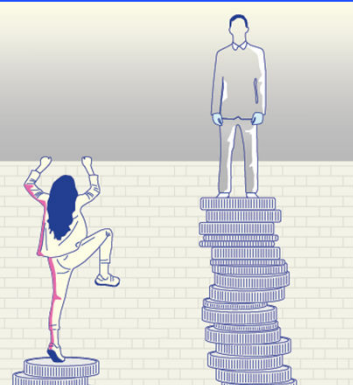
Náčrt

1. GPG - Rozdíly v odměňování žen a mužů
2. Rovné odměňování ve Smlouvě o fungování EU
 - Pojem mzdy
 - Práce stejné hodnoty
3. “Recast” (přepracovaná) směrnice 2006/54/ES
4. Transparentnost odměňování 2023/97
 - Směrnice o transparentnosti odměňování

2

Gender pay gap in the EU

On average, women are paid **13% less per hour than men**



1. GPG: základní fakta

3

GPG - základní fakta

- ukazatel postavení žen a mužů na trhu práce.
- zachycuje:
 - do jaké míry jsou ženy znevýhodněny v pracovních podmínkách.
 - jejich šance na kariérní postup

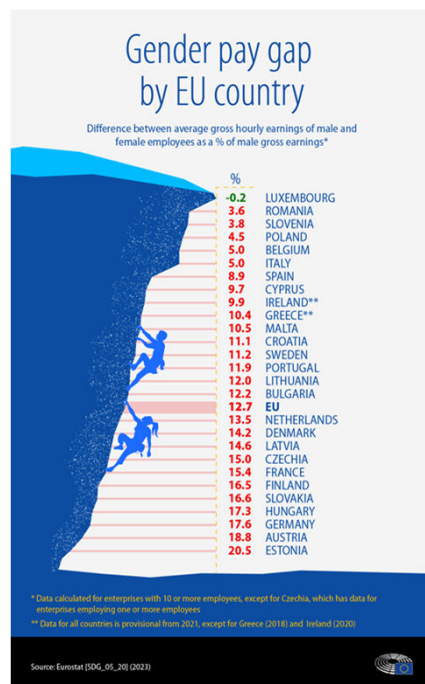
GPG - rozdíl v průměrné úrovni odměňování žen a mužů vyjádřený v procentech průměrné úrovně odměňování mužů.

- GPG ≠ nerovné odměňování
- neočištěný GPG
- očištěný GPG
 - odstranění části "vysvětlené" objektivními faktory:
 - odvětví, velikost společnosti, plný/částečný úvazek, délka praxe, věk nebo vzdělání.
 - zbývající číslo - "nevysvětlená" část GPG
 - nevysvětlená část rozdílů v odměňování žen a mužů se blíží diskriminaci v odměňování.

4

Gender pay gap - statistiky

- GPG v EU: 12,7 % (2021)
 - klesá velmi pomalu
- rozdíl v důchodech mužů a žen v EU: 27,1 % (2021)
- dopad pandemie covidu-19
 - GPG v České republice 2021: 15 %
 - GPG v České republice 2022: 17,7 % - nárůst
 - upozornil na dlouhodobé problémy spojené s účastí žen na trhu práce



GPG - kontext

- příčiny:
 - horizontální genderová segregace na trhu práce - feminizované pozice jsou systematicky podhodnocovány
 - vertikální genderová segregace - skleněný strop
 - obtížnější postavení žen při vyjednávání o platech
 - stereotypní postoje zaměstnavatelů - podceňování práce žen
 - péče o rodinu a domácnost
 - přímá a nepřímá diskriminace v odměňování
- důsledky:
 - nižší důchody žen
 - ženy jsou více postiženy chudobou
 - posílení asymetrických rolí mužů a žen ve společnosti

Jak snížit rozdíly v odměňování žen a mužů?

- komplexní problém - vyžaduje komplexní reakci
- reakce EU:
 - Evropská strategie v oblasti péče pro poskytovatele a příjemce péče
 - kvalitní, cenově dostupné a přístupné služby péče
 - Směrnice 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem
 - Směrnice o ženách ve správních radách 2022/2381
 - o zlepšení genderové vyváženosti mezi řediteli společností kótovaných na burze
 - Směrnice o transparentnosti odměňování 2023/970
 - Směrnice o přiměřených minimálních mzdách 2022/2041

2. Rovné odměňování ve Smlouvě o fungování EU

Rovné odměňování ve Smlouvě

Čl. 157

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

- od roku 1957 (článek 119 EHS)
 - ekonomické důvody pro zařazení do Smlouvy
- extenzivní a intenzivní výklad ze strany SDEU
- Věc 43/75 *Defrenne v. SABENA*
 - **horizontální přímý účinek**
 - jednotlivci se mohou ustanovení dovolávat před vnitrostátními soudy

"zásada stejné odměny pro muže a ženy za stejnou práci je součástí základů Evropského společenství".

- dvojí cíl ustanovení: ekonomický a sociální

Pojem mzdy

Čl. 157

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 vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.**

- .SDEU - extenzivní výklad
 - zahrnovala dávky vyplacené po ukončení smlouvy.
- .příklady:
 - sleva na jízdné pro rodinné příslušníky (12/81 Garland)
 - odstupné (C-262/88 Barber)
 - Vánoční bonus (C-281/97 Krüger)
 - náhrady za účast na školeních rad zaměstnanců (C-360/90 Bötel).
 - dávky v mateřství (C-342/93 Gillepsie)
 - nemocenské dávky vyplacené zaměstnavatelem (171/88 Rinner-Kühn).

.rovné odměňování vs. rovné zacházení

.Je důchod plat?

Stejná práce a práce stejné hodnoty I.

C-624/19, Tesco Stores Ltd.

- žaloba 6000 zaměstnanců proti zaměstnavateli **Tesco Stores Ltd.**
 - pracovníci jejích prodejen (většinou ženy)
 - pracovníci distribučních center ve Velké Británii (většinou muži).
- požadavek na rovné odměňování mužů a žen na základě čl. 157 SFEU
- Žádost pracovního soudu ve Watfordu o rozhodnutí o předběžné otázce podle článku 267 SFEU



Stejná práce a práce stejné hodnoty II.

C-624/19, Tesco Stores Ltd.

- SDEU:
 - přímý účinek článku 157 SFEU - není omezen na situace "stejně práce",
 - přímý účinek se vztahuje i na "práci stejné hodnoty".
 - "práce stejné hodnoty"? - rozhodnutí vnitrostátního soudu na základě skutkového stavu
- Článek 157 SFEU použitelný před vnitrostátními soudy v řízeních týkajících se prací stejné hodnoty, pokud:
 - práci stejné hodnoty vykonávají pracovníci různého pohlaví.
 - u stejného zaměstnavatele a v různých provozovnách tohoto zaměstnavatele.
 - jediný zdroj

3. “Recast” (přepracovaná) směrnice 2006/54 ze dne 5. července 2006

13

“Recast” směrnice - 2006/54 ze dne 5. 7.2006

Směrnice o provádění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)

- konsolidovala a nahradila starší směrnice v oblasti zaměstnanosti.

9. bod odůvodnění přepracované směrnice: “ (...) za účelem ověření toho, zda pracovníci vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci, by mělo být určeno, zda lze s **ohledem na řadu faktorů včetně povahy práce, odborného vzdělávání a pracovních podmínek považovat situaci pracovníků za srovnatelnou.**”

- vyžaduje zavedení zákazu přímé a nepřímé diskriminace na základě pohlaví, obtěžování a sexuálního obtěžování v oblasti odměňování.

Přímá diskriminace čl. 2 (1) a)

- pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci;

Nepřímá diskriminace a odůvodnění čl. 2(1)(b)

- pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné

14

“Recast” směrnice - 2006/54 ze dne 5. 7.2006

Směrnice o provádění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)

Zákaz diskriminace článek 4

V případě stejné 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.

Zejména pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace prací, je založen na stejných kritériích pro muže i pro ženy a je sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví.

4. Transparentnost odměňování

Proč transparentní odměňování?

- dnes:
 - nedostatečné posouzení příčin nerovností v odměňování.
 - nízké povědomí o diskriminaci na pracovišti
 - oběti diskriminace v odměňování mají potíže s uplatněním svého práva na rovné odměňování.
- s transparentností odměňování:
 - lepší informovanost společnosti o systémech odměňování a zařazování do platových tříd.
 - zaměstnanci jsou oprávněni vymáhat své právo na rovné odměňování.
 - zvýšení povědomí o platové diskriminaci na základě pohlaví.
 - odstranění genderových předsudků v odměňování

Směrnice o transparentnosti odměňování 2023/970

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023 o posílení uplatňování zásady stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty mezi muži a ženami prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.

- **Doporučení o transparentnosti odměňování (2014)**
 - nedostatečné, nezávazná povaha, omezené provádění členskými státy.
- rovné odměňování zůstává pro EU výzvou
- významný nástroj v antidiskriminačním právu
 - zavedení transparentnosti odměňování v organizacích
 - usnadnění uplatňování klíčových pojmů rovného odměňování, včetně "odměny" a "práce stejné hodnoty".
 - posílení mechanismů prosazování práva
- účinnost směrnice: 2023, transpoziční období do: červen 2026

Směrnice o transparentnosti odměňování 2023/97

- vztahuje se na:
 - zaměstnavatele z veřejného i soukromého sektoru
 - všechny pracovníky s pracovní smlouvou nebo pracovním poměrem definovaným zákonem, kolektivní smlouvou a/nebo praxí.
 - další zúčastněné strany:
 - sdružení, organizace, orgány pro rovnost a odbory, které mají oprávněný zájem (včetně kolektivních nároků):
- struktura směrnice
 - Úvodní ustanovení: práce stejné hodnoty
 - Transparentnost odměňování
 - Podávání zpráv o rozdílech v odměňování
 - Společné posouzení odměňování
 - Opravné prostředky a prosazování
 - Další aktéři a informovanost

Transparentnost odměňování před nástupem do zaměstnání - právo uchazeče o zaměstnání na informace (čl. 5)

- právo na získání **počáteční mzdy nebo jejího rozpětí**
 - před pracovním pohovorem (oznámení o volném pracovním místě).
- **zákaz** dotazovat se žadatele na **jeho mzdovou historii**.
- zaměstnavatelé zajistí, aby:
 - oznámení o volných pracovních místech a názvy pracovních míst byla genderově neutrální.
 - přijímací řízení jsou vedena nediskriminačním způsobem.

Transparentnost stanovování mezd a politiky platového postupu (článek 6)

- kritéria pro stanovení odměn, úrovně odměn a postupu při odměňování.
 - snadno **přístupná** pro jejich pracovníky.
 - **objektivní a genderově neutrální**

Právo (pracovníka) na informace (čl. 7)

- **právo pracovníků požadovat** informace o:
 - jejich individuální mzdové úrovni
 - průměrné úrovni mezd rozdělené podle pohlaví pro kategorie pracovníků, kteří vykonávají stejnou práci jako oni nebo práci stejné hodnoty jako oni.
 - možnost získat informace **prostřednictvím zástupců zaměstnanců a orgánu pro rovné zacházení**.
- **povinnost zaměstnavatele** každoročně informovat všechny zaměstnance o právu na informace
- **zákaz** bránit pracovníkům ve sdílení informací o výši odměny
 - zákaz doložek mlčenlivosti (problém českého trhu práce).

Podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů (čl. 9)

- **zaměstnavatelé povinni** poskytovat informace týkající se jejich organizace:
 - rozdíly v odměňování žen a mužů (také v doplňkové a pohyblivé složce).
 - rozdíl v mediánu mezd
 - podíl pracovníků a pracovníc pobírajících doplňkové nebo variabilní složky;
 - podíl žen a mužů v jednotlivých platových kvartilech.
- různé povinnosti pro různé **velikosti společností**:
 - 250 a více (2027, ročně), 150-249 (2027, tříleté),
 - 100-149 (2031, 3leté), menší než 100 (nepovinné),
- informace poskytované kontrolnímu orgánu, pracovníkům/svazům a na požádání orgánům pro rovné zacházení a inspektorátu práce.

Společné posouzení odměňování - povinnost zaměstnavatele (čl. 10)

- opatření požadovaná při **zjištění nedostatků v odměňování**
- povinnost **posoudit odměňování** ve spolupráci se zástupci zaměstnanců, pokud:
 - dle zprávy o rozdílech v odměňování : **GPG alespoň 5 %** v jakékoli kategorii pracovníků
 - zaměstnavatel **neodůvodnil** takový rozdíl v průměrné mzdě na základě objektivních, genderově neutrálních kritérií.
 - **absence nápravy** neodůvodněného rozdílu do 6 měsíců
- cíl: náprava a prevence rozdílů v odměňování mezi zaměstnankyněmi a zaměstnanci, které nejsou odůvodněny na základě objektivních, genderově neutrálních kritérií.
- povinné kroky

Opravné prostředky a vymáhání

- přístup ke spravedlnosti (čl. 14)
 - postupy jménem pracovníků nebo na jejich podporu (čl. 15).
 - procesní subjektivita sdružení, organizací, orgánů pro rovné zacházení a zástupců zaměstnanců nebo jiných právnických osob.
- právo na plnou náhradu škody a odškodnění bez horní hranice (čl. 16).
 - skutečná a účinná náhrada
 - odrazující a přiměřená
- příkaz k zastavení protiprávního jednání (čl. 17).
 - možnost opakované platby penále
- přenesení důkazního břemene (čl. 18)
 - pokud pracovník předloží skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci
 - pokud zaměstnavatel nesplnil povinnost transparentnosti odměňování
- přístup k důkazům (čl. 17)

Závěr

- Rozdíly v odměňování žen a mužů - výzva pro EU
 - řada negativních důsledků
- Rozsáhlá unijní regulace
 - Stejná odměna za práci stejné hodnoty (1957)
 - nedostatečné
 - Směrnice o transparentnosti odměňování - významný nástroj, lze očekávat odpor zaměstnavatelů
- dopady transparentnosti odměňování:
 - budoucnost ukáže...
 - více pozornosti tématu odměňování
 - transparentní systémy odměňování
 - více soudních sporů o diskriminaci v odměňování
 - odstraňování rozdílů v odměňování
 - snížení celkové úrovně mezd, protože se nezvyšují platy mužů nebo nejlépe vydělávajících osob.

ERA: EU Gender Equality Law

Praha, 11. března 2024

www.mezisoudy.cz

25



Ministerstvo spravedlnosti
České republiky

MEZI—SOUDY

Děkujeme vám za pozornost

Eliška Hronová
ehronova@msp.justice.cz



26