

Program Iniciativy Společenství EQUAL

CZ.04.4.09/4.3.00.4/0071

Projekt: Proломit vlny – Zrovnoprávnění mužů a žen na trhu práce

Pracovní program: Rovné odměňování

Organizace: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva

# **MANUÁL PRO VEDENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH SPORŮ V OBLASTI ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ MUŽŮ A ŽEN ZA STEJNOU PRÁCI ČI PRÁCI STEJNÉ HODNOTY**

Autoři

Pavla Boučková

Michal Hubálek

Adam Křístek

Martina Štěpánková



TENTO PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDĚM EU  
A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

Publikace byla vydána v rámci pracovního programu Rovné odměňování projektu IS EQUAL Prolomit vlny, č. CZ.04.4.09/4.3.00.4/0071, který realizovala Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, editorka: Pavla Boučková

Autorský tým: Pavla Boučková, Michal Hubálek, Adam Křístek, Martina Štěpánková

Informace o projektu jsou dostupné na [www.proequality.cz](http://www.proequality.cz)

ISBN

© Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007

## OBSAH

Slovníček pojmů	4
<b>Kapitola 1.</b> Vymezení, příklady, řešení sporů mimosoudní cestou	7
1.1. Přímá diskriminace v odměňování	7
1.2. Nepřímá diskriminace v odměňování	9
1.3. Mediace	13
<b>Kapitola 2.</b> Řešení sporů soudní cestou	14
2.1. Jednotlivé fáze soudního řízení	14
2.2.1. Před podáním žaloby	14
2.2.2. Podání žaloby	15
2.2.3. Samotné řízení – přesun důkazního břemene	16
2.2.4. Nejčastější obranná tvrzení žalovaného	19
<b>Kapitola III.</b> Anotace judikatury soudního dvora Evropských společností	23

## SLOVNÍČEK POJMŮ

- **Rovné odměňování** – stejná odměna pro ženy a muže za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, vykonávanou pro stejného zaměstnavatele.
- **Stejná práce** – práce totožná, tzn. v případech úkolové odměny je stejná odměna za jednotku pracovního úkolu, v případech časové odměny je odměna za časovou jednotku stejná.
- **Práce stejné hodnoty** – práce, k jejímuž řádnému výkonu je požadavkem stejná nebo srovnatelná zejména:
  - kvalifikace (vzdělání, praxe),
  - dovednosti (řešení problémů, sociální dovednosti),
  - odpovědnost (za hmotné zdroje a informace, za lidské zdroje, za plánování, rozvoj, výsledky a řízení práce),
  - pracovní zátěž (psychická zátěž, fyzická zátěž),
  - pracovní podmínky (fyzikální, chemické a biologické podmínky, mentální podmínky).

Hodnota práce se posuzuje objektivně vzhledem k pracovní náplni na určené pozici, bez ohledu na subjektivní kvality konkrétního pracovníka.

- **Přímá diskriminace v odměňování** – za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty vykonávanou pro stejného zaměstnavatele je příslušník jednoho pohlaví odměňován nevýhodněji než příslušník opačného pohlaví, kde:
  - práce je vykonávána pro stejného zaměstnavatele (resp. odměna musí být vyplácena ze stejného zdroje);
  - jedná se o stejnou práci či práci stejné hodnoty;
  - porovnává se vždy odměna muže a ženy;
  - zaměstnavatelem nebyl prokázán objektivní důvod rozdílu v odměňování, který nesouvisí s pohlavím zaměstnanců (např. rozdílný výkon v případech úkolové mzdy, která je totožná za jednotku úkolu pro obě pohlaví; rozdílná doba práce v případech odměny vyplácené za jednotku času. Vyšší subjektivní kvality jednotlivého pracovníka lze hodnotit pouze jako součást hodnocení výsledků práce v rámci motivačních složek mzdy. Kritéria hodnocení musí vycházet z objektivně měřitelných veličin a musí být transparentní tak, aby pracovníci byli vždy schopni sami identifikovat důvody rozdílu mezi platem muže a ženy, kteří konají stejnou práci).
- **Nepřímá diskriminace** – zaměstnavatel použije z hlediska pohlaví zdánlivě neutrální kritéria v oblasti odměňování pracovníků, které však ve svých důsledcích znevýhodňují výrazně větší počet zástupců jednoho pohlaví než pohlaví druhého. Příkladem mohou být různé výhody, přiznávané na základě určité výše úvazku. Pokud zaměstnavatel prokáže rozumné odůvodnění objektivním cílem, k jehož dosažení je takový postup

nezbytný, nebude se jednat o nepřímou diskriminaci.

- **Pracovník** – každá osoba, která dlouhodobě vykonává pro jinou osobu podle jejích pokynů práci a dostává za to odměnu. Formálně sjednaný druh vztahu (zda jde formálně o pracovněprávní vztah, dohody mimo pracovní poměr, samostatnou výdělečnou činnost) tu pak již nehraje žádnou roli.
- **Odměna** – zahrnuje mzdu nebo plat a veškerá ostatní plnění poskytovaná zaměstnavatelem přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo naturálně zaměstnanci v<sup>o</sup>souvislosti se zaměstnáním. Do odměny za vykonanou práci se započítávají například tato plnění:
- odměny a prémie (např. výdělek v úkolových a obdobných výkonných mzdách);
  - příplatky za práci přesčas, za práci v noci, za práci v sobotu a v neděli a za práci ve směnných režimech;
  - jiné příplatky a mzdová zvýhodnění (za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, za zvláštní kvalifikaci a profesní znalosti a schopnosti, hodnostní příplatek apod.);
  - odměny podle výsledků hospodaření;
  - naturální mzdy;
  - odměny za pracovní pohotovost;
  - dary zaměstnavatele a mimořádné výplaty, vyplácené obvykle ke konci roku (13. a 14. plat);
  - příspěvek na penzijní připojištění;
  - sleva na produkty firmy (včetně např. slev na jízdném poskytované zaměstnavatelem – dopravcem);
  - příspěvky na bydlení;
  - služební požitky, jako poskytování služebních vozů nebo telefonů k soukromým účelům;
  - příspěvky ve formě spoření, prodej akcií;
  - příspěvky z FKSP;
  - výdaje ze sociálního fondu;
  - příspěvky na dopravu;
  - stravenky nebo příspěvky na stravování.

## SEZNAM ZKRATEK

<b>CEEP</b>	Evropské středisko veřejných podniků
<b>ECR</b>	European Court Reports (anglická verze sbírky rozhodnutí Soudního dvora ES a Soudu prvního stupně)
<b>EHS</b>	Evropské hospodářské společenství
<b>EKOS</b>	Evropská konfederace odborových svazů
<b>FKSP</b>	Fond kulturních a sociálních potřeb
<b>SES</b>	Smlouva o založení Evropského společenství
<b>UNICE</b>	Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů
<b>ZP</b>	Zákoník práce

## KAPITOLA I.

### VYMEZENÍ, PŘÍKLADY, ŘEŠENÍ SPORŮ MIMOSOUDNÍ CESTOU

#### 1.1. PŘÍMÁ DISKRIMINACE V ODMĚŇOVÁNÍ

Za přímou diskriminaci v odměňování mužů a žen považujeme situaci, kdy pracovník (pracovnice) je za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty odměňován nevýhodněji než jiný pracovník (pracovnice) opačného pohlaví u stejného zaměstnavatele. Do pojmu odměny je přitom třeba zahrnout nejen vlastní mzdu (příp. plat), nýbrž všechna plnění poskytovaná v souvislosti s výkonem práce (tedy různé příplatky, odměny, věcná plnění, různé úlevy atd.).

#### ***K přímé diskriminaci dojde, jsou-li splněny následující podmínky:***

- práce je vykonávána u stejného zaměstnavatele (resp. odměna musí být vyplácena ze stejného zdroje)
- musí se jednat o stejnou práci či práci stejné hodnoty
- porovnávané osoby musí být opačného pohlaví a
- důvodem rozdílu v pracovní odměně není objektivní důvod nezávislý na pohlaví zaměstnanců (např. potřebný odborný výcvik; rozdílný výkon v případech úkolové mzdy, která je totožná za jednotku úkolu pro obě pohlaví; rozdílná doba práce v případech odměny vyplácené za jednotku času.)

Pokud jde o tvrzené vyšší subjektivní kvality jednotlivého pracovníka, lze je odměňovat v rámci motivačních složek mzdy jako součást hodnocení výsledků práce. Kritéria hodnocení musí vycházet z objektivně měřitelných veličin a musí být transparentní tak, aby každý pracovník mohl sám identifikovat důvody rozdílu mezi platem muže a ženy, kteří konají stejnou práci, a věděl, co konkrétně musí udělat, aby byly tyto složky odměny příznány i jemu.

O stejnou práci se jedná, pokud oba srovnávaní pracovníci se stejnou náplní práce vyrobí stejný počet kusů v úkolové mzdě nebo mají totožnou délku pracovní doby, pokud je pracovní odměna určována dle jednotek času. Za práci stejné hodnoty je možno považovat situace, kdy pracovníci opačného pohlaví pracují u téhož zaměstnavatele<sup>1</sup> a výkon jejich práce je podmíněn srovnatelnými předpoklady zejména v oblasti:

- kvalifikace (vzdělání, praxe);
- dovedností (řešení problémů, sociální dovednosti);
- odpovědnosti (za hmotné zdroje a informace, za lidské zdroje, za plánování, rozvoj, výsledky a řízení práce)

- pracovní zátěže (psychická zátěž, fyzická zátěž), přičemž
- pracovní podmínky (fyzikální, chemické a biologické podmínky, mentální podmínky) v nichž práci konají, jsou rovněž zásadně srovnatelné.

### **Přímá diskriminace v odměňování za stejnou práci**

*Pan X a paní Y pracovali u železničního přepravce v osobní přepravě na pozici průvodčích. Paní Y k této společnosti nastoupila v roce 2003, pan X v roce 2005, oba měli uzavřeny pracovní smlouvu na dobu neurčitou, přičemž paní Y pobírala hrubou mzdu ve výši 15.000,- Kč měsíčně a pan X pobíral hrubou mzdu ve výši 18.000,- Kč měsíčně.*

*Paní Y se dozvěděla o rozdílu a požadovala dorovnání. Zaměstnavatel jí sdělil, že v roce, kdy nastupovala do pracovního poměru, měl být přislíbeny nižší státní dotace na osobní přepravu, naproti tomu v roce 2005 došlo k navýšení dotací i zvětšení objemu přepravovaných cestujících, což mělo za následek snížení ztráty dopravce, a proto mohl pan X zaměstnat za výhodnějších podmínek. Paní Y se podivila, proč se takové navýšení dotace neprojevovalo rovněž na jejich výplatnicích z roku 2005. Požadovala okamžité uhrazení škody, které jí v důsledku diskriminace vzniklo, za celé období, kdy byla platově diskriminována.*

### **Přímá diskriminace v odměňování za práci stejné hodnoty**

*Paní A a pan B pracovali v restauraci Pomyšlení, specializované na francouzskou kuchyni. Paní A byla v restauraci zaměstnána jako servírka, pan B jako provozní pracovník. Náplň práce paní A bylo organizování prací a obsluhy na svěřeném úseku a vysoce specializované činnosti při obsluze hostů, spojené se složitým servírováním. Náplň práce pana B byla tvořena stanovováním technologických postupů a kalkulace cen při výrobě jídel včetně kontroly jejich dodržování, sestavování jídelních lístků při dodržování správné gastronomické skladby a dohled nad zásobami. Paní A pobírala hrubou měsíční mzdu ve výši 20.000,- Kč, pan B pobíral hrubou měsíční mzdu ve výši 35.000,- Kč. Paní A byla s tímto způsobem odměňování nespokojena a domáhala se dorovnání své mzdy na úroveň pana B, neboť ačkoliv nemají stejnou náplň práce, jedná se v obou případech o práci vyžadující srovnatelnou kvalifikaci, dovednosti a odpovědnost, která je vykonávaná ve stejných pracovních podmínkách, přičemž fyzická a psychická pracovní zátěž paní A daleko převyšuje úroveň, v níž je jí vystaven pan B.*

#### **Shrnutí:**

***Přímou diskriminací v odměňování z důvodu pohlaví se rozumí, že jeden pracovník (pracovnice) je z důvodu svého pohlaví odměňován nevýhodněji než druhý, pracující u téhož zaměstnavatele, přestože vykonávají stejnou práci či práci stejné hodnoty.***

## 1.2. NEPŘÍMÁ DISKRIMINACE V ODMĚŇOVÁNÍ

Zaměstnavatel nepřímo diskriminuje, pokud jedná podle rozhodnutí, směrnice nebo jiného pravidla, kritéria či zvyklosti, které:

- **je zdánlivě neutrální** (navenek jde o obecný, univerzální postup, v jehož důsledku bude se zaměstnanci zacházeno vzhledem k jejich pohlaví neutrálně. Toto pravidlo nikoho nevylučuje, tzv. platí „pro každého“;
- **ale** ve svém důsledku znevýhodňuje určitou skupinu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, v níž jsou zastoupeni převážně muži nebo ženy;
- kde jsou naplněny tyto dvě podmínky, lze dané opatření obhájit jako nediskriminační za předpokladu že:

Opatření, o které se jedná, je:

- a) odůvodněno legitimním (to znamená oprávněným) cílem zaměstnavatele;
- b) zaměstnavatel by bez jeho použití tohoto cíle nemohl dosáhnout (nezbytnost);
- c) zaměstnavatel zvolil vůči právům svých zaměstnanců tu nejšetrnější možnost, aby dosáhl svého oprávněného – zpravidla ekonomického – cíle (přiměřenost).

Konkrétně se v případě rovného odměňování jedná o následující požadavky na objektivitu odůvodnění:

- odůvodnění musí být přiměřené s ohledem na rozdíl v odměnách v daném případě (např. jsou často namítány podmínky na pracovním trhu. Toto kritérium je značně nespolehlivé – ne každá taková souvislost ekonomického kritéria s rozdílem v odměňování musí být nutně shledána jako objektivní, protože „podmínky na pracovním trhu“ mohou být také jen skrytým diskriminačním rozlišováním, jehož základem je pouze rozdílné hodnocení hodnoty práce mužů a žen v rámci trhu práce);
- odůvodnění nesmí být pouze výrazem nijak dále nevysvětlených subjektivních hodnocení výkonu práce konkrétního zaměstnance ze strany vedoucích pracovníků či zaměstnavatele. Takové odůvodnění je netransparentní, protože ani zaměstnanci sami nejsou schopni konkrétně identifikovat, jaké výkony již budou způsobilé naplnit požadavky tohoto kritéria a jaké nikoliv;
- kritéria, na kterých jsou rozdíly v odměnách závislé, musí mít vztah ke specifickým úkolům, které má dotyčný pracovník ve své pracovní náplni.

Znevýhodnění v důsledku nepřímé diskriminace z důvodu pohlaví v pracovně – právních vztazích bude typicky zahrnovat rozdílné odměňování žen, které vykonávají závislou práci v jiném režimu, než je pracovní poměr nebo nezkrácený pracovní úvazek. V takových případech se zaměstnavatel nemůže s úspěchem hájit, že uplatněný postup odpovídá ujednání kolektivních smluv sjednaných s odborovým orgánem. K tomu by mohlo dojít zejména při odděleném uzavírání smluv s různými odborovými organizacemi hájícími práva různých skupin zaměstnanců vykonávajících práci stejné hodnoty u jednoho zaměstnavatele. Takový případ je myslitelný také u celopodnikové kolektivní smlouvy (např. sjednání výhod, kterých by se mělo dostávat jen pracovníkům na plný úvazek.) Ať je tomu jakkoli, je to zaměstnavatel, koho v uvedených případech stíhá povinnost zajistit rovné zacházení se všemi svými zaměstnanci.

### **Nepřímá diskriminace v odměňování**

*Firma Pomyšlení, s.r.o. má vnitřní platový předpis, podle něhož zvyšuje ohodnocení zaměstnancům za výsluhu let. Paní A tu nastoupila do práce na poloviční úvazek, později, jak děti odrůstaly, přešla na celý úvazek. Velmi se však podivila, když jí v rámci systému zvýšení odměny za výsluhu let byl za každý rok práce na poloviční úvazek započítán pouze půlrok ve srovnání se skupinou kolegů, převážně mužů, kteří vykonávali na celý úvazek stejnou práci. V tabulce se tak propadla o několik příček níže, takže pobírala dokonce poměrnou nižší odměnu než předtím. Paní A požadovala dorovnání svého platu na úroveň odpovídající výsluze let pracovníků na plný úvazek s odůvodněním, že vnitřní pravidlo je v daném případě nepřímo diskriminační. Požadovala rovněž, aby zaměstnavatel své vnitřní pravidlo odpovídajícím způsobem upravil.*

#### **Shrnutí:**

***Nepřímá diskriminace je obtížněji rozpoznatelná než diskriminace přímá, neboť je založena na rozlišování, které je z hlediska pohlaví neutrální, ale má diskriminační důsledky. O diskriminaci se nejedná, pokud je toto opatření rozumně odůvodněno oprávněným cílem, k jeho dosažení je nezbytné a zvolené prostředky jsou přiměřené.***

### Co je třeba vědět:

- Výše odměny, kterou si zaměstnanec sjedná se zaměstnavatelem v pracovní smlouvě, záleží na jejich dohodě (nutno respektovat předpisy o minimální výši odměn). Tato dohoda však nesmí být diskriminační – za stejnou práci přísluší pracovníkům u stejného zaměstnavatele stejná odměna bez ohledu na pohlaví. Jakékoliv rozdíly v odměně musí být důsledkem kritérií hodnocení z důvodu pohlaví neutrálních. Ať jde o motivačně-pobídkové součásti mzdy, odměny za výsluhu let či jiné faktory relevantní vzhledem k vykonávané práci, musí být každému zaměstnanci zřejmé, jak a kdy vznikne nárok na tyto složky odměny. Nelze je tedy zdůvodňovat „uvážením“ zaměstnavatele. Takové „uvážení“ obvykle pouze zastírá přímou diskriminaci z důvodu pohlaví, kde jsou platy žen a mužů vykonávajících stejnou práci rozdílné. Že uplatňuje transparentní pravidla odměňování, je v pochybnostech povinen prokazovat vždy zaměstnavatel.
- Není důležité, zda zaměstnavatel diskriminuje pracovníky z důvodu pohlaví úmyslně či neúmyslně. Podstatný je faktický stav, tedy zda skutečně dochází k rozdílnému odměňování muže a ženy, přestože oba vykonávají práci stejnou či stejné hodnoty.
- Přímou platovou diskriminaci z důvodu pohlaví nelze nijak ospravedlnit. Zaměstnavatel se však může obvinění zprostit, pokud prokáže, že důvodem rozdílu v odměňování je konkrétní rozumná příčina beze vztahu k pohlaví osoby, o kterou se jedná. Takovým důvodem může být v případě přímé diskriminace pouze důvod charakterově obdobný důvodům uvedeným níže:
  - rozdílný časový rozsah vykonávané práce v případě časové mzdy – tento rozdíl musí být přímo úměrný rozdílu v časovém zapojení zaměstnance,
  - rozdílný počet splněných jednotek úkolu v případě úkolové mzdy,
  - vyšší ohodnocení subjektivních kvalit jednotlivého pracovníka v rámci motivačních složek mzdy. Zde platí, že:
    - kritéria hodnocení musí vycházet z objektivně měřitelných veličin (nesmí se tedy jednat o subjektivní hodnocení nadřízeného pracovníka),
    - kritéria musí být transparentní, pracovníci musí být sami schopni identifikovat důvody rozdílu mezi platem muže a ženy, kteří konají stejnou práci.

### Možnosti řešení sporů mimosoudní cestou

Prosazení práv poškozeného zaměstnance (tedy dorovnání mzdy a uhrazení škody za celé období, kdy k platové diskriminaci docházelo) je obtížné. Zaměstnavatel bude zpravidla popírat, že by se jednalo o práci stejné hodnoty, či poškozenému pracovníkovi naznačí, že pokud se mu poměry v podniku nelíbí, bude nejlepším řešením pracovněprávní vztah ukončit. Zaměstnanec je ve velmi zranitelném postavení, a proto naznačíme nejprve možné způsoby řešení situace mimosoudní cestou.

*Paní Y nebyla spokojena s odůvodněním svého zaměstnavatele, železničního přepravce, ohledně platového znevýhodnění v porovnání s kolegou průvodčím. Obrátila se na nadřízeného pracovníka s oficiální písemnou stížností a na odborovou organizaci na pracovišti se žádostí o pomoc. Nadřízený stížnost zamítl jako neoprávněnou s tím, že odměna byla sjednána v pracovní smlouvě dohodou,*

a proto nemá paní Y právo na žádné dorovnání. Odborová organizace nabídla paní Y zastupování v případném dalším jednání se zaměstnavatelem, nebo i případně dále v soudním sporu. Rovněž jí doporučila obrátit se na místně příslušný oblastní inspektorát práce s podnětem ke kontrole. Pracovníci inspektorátu práce provedli u zaměstnavatele kontrolu, jejímž výsledkem bylo konstatování, že se zaměstnavatel dopustil přestupku na úseku odměňování zaměstnanců, a uložila zaměstnavateli povinnost zajistit rovné odměňování zaměstnanců za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Zároveň zaměstnavateli byla uložena pokuta ve výši 300.000,- Kč. Zaměstnavatel potom paní Y dorovnal odměnu za vykonanou práci na úroveň kolegy opačného pohlaví a doplatil rozdíl v odměně za dobu, kdy paní Y pobírala mzdu za stejnou práci nižší, než její kolega.

#### **Co je třeba vědět:**

→ **Při řešení výše uvedených situací mimosoudní cestou má zaměstnavatel tyto povinnosti:**

- poskytnout pracovníkovi informace v pracovněprávních vztazích a zajišťovat jejich projednání se zaměstnancem (§ 13 odst. 2 písm. d) ZP),
- seznamovat pracovníky s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy (§ 13 odst. 2 písm. e) ZP),
- pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu s právními předpisy a dobrými mravy (§ 13 odst. 5 ZP),
- projednat s pracovníkem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost pracovníka na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 14 odst. 3 ZP)
- zdržet se jakéhokoli postihu či znevýhodnění pracovníka z důvodu, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 14 odst. 2 ZP).

→ **Při řešení výše uvedených situací mimosoudní cestou může pracovník zejména využít:**

- možnosti seznámení se s vnitřními platovými předpisy u zaměstnavatele,
- možnosti podat zaměstnavateli stížnost na případnou platovou diskriminaci,
- možnosti požádat odborovou organizaci o pomoc při řešení situace se zaměstnavatelem,
- možnosti obrátit se na místně příslušný oblastní inspektorát práce (dle sídla zaměstnavatele) se stížností na případné porušení zásady rovného zacházení,
- možnosti požadovat dorovnání pracovní odměny na úroveň kolegy opačného pohlaví odměňovaného výhodněji (a to zpětně od doby vzniku pracovního poměru – max. 3 roky zpětně – vůči nárokům starších 3 let se bude zaměstnavatelem s úspěchem bránit námitkou promlčení),
- možnosti požadovat doplatek rozdílu pracovní odměny mezi ním a kolegou opačného pohlaví odměňovaného výhodněji (opět max. 3 roky zpět).

→ **Zaměstnavatel se porušením zásady rovného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty dopouští přestupku dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce a kontrolní orgán mu za toto jednání může uložit pokutu až do výše 500 000,-Kč.**

## Mediace

Základem mediace je intervence třetího - ve věci nezainteresovaného mediátora. Jeho úkolem je přivést strany sporu za pomoci speciálních komunikačních technik k dohodě, která bude pro všechny zúčastněné přijatelná a kterou budou do budoucna respektovat. Samotný proces mediace spočívá na principu dobrovolnosti, tzn. každá ze stran sama rozhoduje o své aktivní účasti. Samozřejmostí je důvěrnost sdělených informací a komunikace formou řízeného dialogu. Mezi výhody v porovnání s řešením prostřednictvím soudního sporu patří rychlost, účinnost, finanční nenákladnost a stabilita dosaženého řešení. Mediaci lze doporučit také v případech vyznačujících se důkazní nouzí či v případech, kdy je výsledek nejistý zejména kvůli nejednotnému způsobu aplikace právních předpisů v praxi. Za kontraindikaci mediace je možno považovat malou nebo nedostatečnou motivaci druhé strany k aktivní účasti na mediačním procesu.

Ne vždy se daří sporné situace vyřešit mimosoudní cestou. Zaměstnavatel často nerespektuje právní předpisy ani uložená opatření k nápravě, pokud se dozví, kdo stížnost podal, pracovníka za ni různým způsobem šikanuje. To často vede k ukončení pracovního poměru – zaměstnanec bývá jednáním zaměstnavatele natolik rozčarován, že raději odejde. Proto mnohé oblastní inspektoráty práce věnují velkou pozornost metodám utajení totožnosti stěžovatele. Většina zaměstnanců se ale domáhá svých práv v oblasti platové diskriminace, teprve jsou-li srozuměni s ukončením pracovního poměru nebo již uzavřeli pracovní smlouvu s novým zaměstnavatelem. Přesto lze doporučit využívání mimosoudních řešení, zejména proto, že mohou zlepšit důkazní situaci zaměstnance v soudním procesu.

## KAPITOLA II.

### ŘEŠENÍ SPORŮ SOUDNÍ CESTOU

#### 2.1. JEDNOTLIVÉ FÁZE SOUDNÍHO ŘÍZENÍ

##### 2.2.1. Před podáním žaloby

Zahájení soudního sporu je spojeno se zajištěním právní pomoci a zaplacením soudního poplatku za podání žaloby. Žalobu by měl sepsat právník, nejlépe advokát, aby obsahovala všechny zákonem stanovené náležitosti. Právní zastoupení do určité míry snižuje riziko neúspěchu ve sporu. Pokud zaměstnanec nemá dostatek finančních prostředků na služby advokáta, je možno požádat soud (i před podáním žaloby) o jeho přidělení. Rovněž je možné kontaktovat odborovou organizaci, která v mnoha případech zajišťuje bezplatné právní zastoupení svým členům. Účastník se může dát v řízení zastupovat také nevládní organizací zabývající se ochranou před diskriminací. Samotné podání žaloby je dále spojeno s povinností hradit soudní poplatek, jehož výše se bude odvíjet od výše požadovaného odškodnění nebo jiné finanční kompenzace (do výše 15.000,- Kč činí soudní poplatek 600,-Kč, nad tuto částku 4% ze žalované částky). Účastník může požádat o osvobození od soudních poplatků, soud osvobození přizná v případech, kdy to odůvodňují poměry účastníka (nutno osvědčit výši příjmu, movitý či nemovitý majetek, závazky apod.) v případech, kdy nejde o svévolné či zřejmě bezúspěšné uplatňování či bránění práva.

##### Co je třeba vědět:

- sepsání žaloby je vhodné svěřit advokátovi,
- zaměstnanec může požádat o bezplatnou právní pomoc odborovou organizací, jejímž je členem,
- lze požádat o zastupování nevládní organizací, která se ochranou před diskriminací zabývá, nebo odborovou organizací, jejímž členem zaměstnanec je,
- zaměstnanec může soud požádat o přidělení advokáta i před podáním žaloby. Návrh musí spojit s žádostí o osvobození od soudních poplatků, tzn. osvědčit výši svých příjmů, doložit movitý a nemovitý majetek a skutečnost že nejde o svévolné nebo zřejmě bezúspěšné uplatňování práva. Majetkové poměry se osvědčují prostřednictvím zvláštního formuláře, který je možno vyzvednout v budově soudu,
- zaměstnanec může požádat Českou advokátní komoru o přidělení advokáta, který by ho zastupoval bezplatně nebo za sníženou odměnu. Vzor prohlášení o majetkových poměrech, který třeba k žádosti přiložit, je přílohou tohoto manuálu,
- žaloba se podává k okresnímu soudu v místě sídla zaměstnavatele, soudní poplatek za podání žaloby činí v případě náhrady škody do výše 15.000,- Kč 600,- Kč, nad tuto výši 4% z požadované částky – je možno požádat o osvobození od povinnosti hradit soudní poplatek - nutno osvědčit majetkové poměry (vyzvednout na soudě formulář a vyplněný jej přiložit k žádosti o osvobození).

## 2.2.2. Podání žaloby

V případech přímé diskriminace v odměňování (porušení zásady rovného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty) se pracovník může domáhat především dorovnání odměny za vykonanou práci na stejnou úroveň jako kolega opačného pohlaví vykonávající stejnou práci či práci stejné hodnoty u téhož zaměstnavatele (tzn. aby se zaměstnavatel zdržel diskriminačního jednání do budoucna) a zároveň vyplacení rozdílu za dobu, kdy byl odměňován nevýhodněji než tento kolega (tzn. náhrada škody, která pracovníkovi vznikla v souvislosti s diskriminačním jednáním zaměstnavatele).

Vzhledem k nedostatku současné právní úpravy, kdy zákoník práce odkazuje v těchto případech na zvláštní právní předpis (tzv. antidiskriminační zákon), který však doposud nebyl schválen, je třeba vycházet z úpravy obecné odpovědnosti v zákoníku práce.

V případě, že se zaměstnavatel dopustí (často také v souvislosti s diskriminací v odměňování) dalšího diskriminačního jednání (obtěžování, šikana atd.), kde nevznikla hmotná újma (škoda), je možno se domáhat náhrady nemateriální újmy (případná omluva spojená s finanční kompenzací). Je třeba použít obecná ustanovení ochrany osobnosti dle občanského zákoníku (ust. § 11).

Co se týče konkrétních ustanovení je třeba žalobu koncipovat tak, že diskriminační jednání zaměstnavatele je porušením jeho povinnosti dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění nepeněžité hodnoty, popřípadě odměny, za stejnou práci a za práci stejné hodnoty (§ 13 odst. 2 písm.c) ZP a § 16 odst. 1 ZP). Tato zásada je dále specifikována v ust. § 110 ZP. Nedodržení výše uvedené zásady ze strany zaměstnavatele je porušením právních povinností a zaměstnavatel tak odpovídá pracovníkovi za vzniklou škodu (skutečnost, že škoda vznikla v tomto případě při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, je evidentní) - § 265 odst. 1 ZP. Za škodu je zde považován rozdíl mezi výdělkem zaměstnance a jeho kolegy opačného pohlaví vykonávajícího práci stejnou či stejné hodnoty u stejného zaměstnavatele. S úspěchem se lze domáhat náhrady takto vzniklé škody za období 3 let zpětně, u období delšího by žalovaná strana s úspěchem uplatnila námitku promlčení.

Soudem příslušným k podání žaloby je okresní soud, v jehož obvodu má zaměstnavatel sídlo. Spory rozhodují specializované senáty.

Co je třeba vědět:

→ v žalobě je třeba se domáhat:

- uložení povinnosti zaměstnavateli upustit od protiprávního jednání do budoucna, tzn., aby dorovnal mzdu na úroveň kolegy opačného pohlaví, který je odměňován výhodněji – zaměstnavatel porušil ust. § 13 odst. 2 písm. c) ve spojení s ust. § 16 odst. 1 a ust. § 110 odst. 1 zákoníku práce,
- uložení povinnosti zaměstnavateli nahradit škodu, která byla způsobena v souvislosti s poskytováním odměny za vykonanou práci v nižší výši, než byla poskytnuta kolegovi opačného pohlaví, který vykonával stejnou práci či práci stejné hodnoty – ust. § 265 odst. 1 zákoníku práce,
- v případě, že zaměstnavatel s pracovníkem ukončil pracovní poměr, protože se pracovník zákonnou cestou domáhal svých práv, jedná se o neplatné rozvázání pracovního poměru. Pracovník musí bez zbytečného odkladu sdělit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával (přísluší mu za toto období náhrada mzdy) a dále je třeba ve lhůtě 2 měsíců od data, kdy měl pracovní poměr skončit, podat soudu žalobu na neplatnost výpovědi – ust. § 14 odst. 2 ve spojení s ust. § 69 a násl. zákoníku práce,
- výše naznačené možnosti obrany předpokládají dvě rozdílné žaloby, ale vzhledem ke skutečnosti, že tyto spory projednává stejný soud, je možno využít spojení věcí, tzn. že soud obě věci bude projednávat společně. O případném spojení věcí rozhoduje soud usnesením na návrh účastníka – postup dle ust. § 112 a násl. o.s.ř.
- v případě, kdy se zaměstnavatel dále dopustí diskriminačního jednání, u kterého není možné požadovat náhradu hmotné újmy (obtěžování na pracovišti, šikana pracovníka v souvislosti s uplatňováním svých práv, navádění ostatních pracovníků na pracovišti k diskriminaci atp.), je třeba se domáhat upuštění od těchto zásahů a případné náhrady nemateriální újmy (omluva, popř. finanční kompenzace) prostřednictvím žaloby na ochranu osobnosti dle občanského zákoníku – § 11 o. z. (nelze použít obecná ustanovení o náhradě škody dle zákoníku práce). V tomto případě se žaloba podává ke krajskému soudu (městskému soudu) v obvodu sídla zaměstnavatele.

### 2.2.3. Samotné řízení – přesun důkazního břemene

Důkazní břemeno je upraveno v občanském soudním řádu (zákon č. 99/1963 Sb.) v § 133a. Jde o lex specialis ovládající dokazování ve sporech na ochranu před diskriminací. Spíše než o přesouvání důkazní povinnosti nebo o vyvratitelnou právní domněnku jde v podstatě o specifické rozdělení důkazní povinnosti mezi stranami podle toho, ke kterým důkazům má každá ze stran přístup nebo které má ve své dispozici. Tato zvláštní úprava má pomoci obětem diskriminace k procesně účinnému proazení práva na rovné zacházení. Příslušné ustanovení si pomáhá – zřejmě nepříliš šťastně – formulací vyvratitelné domněnky, podle níž skutečnosti o tvrzené platové diskriminaci na základě pohlaví má soud za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak. V praxi to ovšem znamená něco trochu jiného. Od zahájení soudního řízení probíhá standardní zjišťování skutkového stavu, kdy každé z procesních stran svědčí důkazní povinností ohledně jí předkládaných tvrzení. Neznamená to tedy, že by zaměstnanec jako žalobce byl zproštěn

povinnosti prokázat, k čemu došlo, a veškerou důkazní povinnost nesl žalovaný zaměstnavatel. K některým důkazům však má přístup pouze žalovaný zaměstnavatel – jsou to důkazy o skutečně vyplácených odměnách ostatních zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, o úvahách, jimiž je zaměstnavatel veden při odměňování zaměstnanců, o náplni práce porovnávaných spoluzaměstnanců a další. Proto zakládá ustanovení §133a vyvratitelnou domněnku diskriminace, takže pokud nechce být žalovaný zaměstnavatel odsouzen pro diskriminaci, musí důkazy, jež má ve své dispozici předložit, aby se, v případě že skutečně nediskriminoval, obvinění z diskriminace úspěšně zprostil.

Zde může naší soudní praxi výrazně pomoci existující povinnost vnitrostátního soudu vykládat vnitrostátní právo v souladu s evropským právem, neboť Soudní dvůr Evropských společenství formuloval pravidla uplatnění přesunu důkazního břemene.

Cílem diskriminovaného zaměstnance jako žalobce je prokázat, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty je odměňován nevýhodněji než zaměstnanec opačného pohlaví u téhož zaměstnavatele, vykonávající práci stejné hodnoty. Vyvratitelná domněnka diskriminace pomáhá procesně žalobci v tom smyslu, že neprokáže-li se v řízení opak, má soud za to, že tyto rozdíly v odměňování důsledkem diskriminace na základě pohlaví skutečně jsou. Pokud žalovaný zaměstnavatel chce ve sporu uspět, musí aktivně navrhovat důkazy k vyvrácení tvrzení o diskriminaci jedním z následujících možných způsobů<sup>1</sup>. V případech přímé diskriminace jsou možnosti zaměstnavatele v podstatě omezeny na následující důkazní strategie:

- zaměstnavatel prokazuje, že se vůbec nejedná o stejnou práci (resp. práci stejné hodnoty);
- zaměstnavatel prokazuje, že důvodem rozdílné odměny je důvod jiný než pohlaví žalobce (tj. důvodem je např. prokazatelně nižší výkonnost žalobce, ačkoliv náplň práce i sazba mzdy je stejná – zejména v případech úkolové mzdy, nebo nižší schopnosti dané vzděláním, praxí atd. žalobce<sup>2</sup>);

---

<sup>1</sup> K tomu viz např. Soudní dvůr Evropských společenství, 26. června 2001, č. C-381/99, Susanna Brunnhofer v°Bank der österreichischen Postsparkasse AG, ECR [2001] I-04961 „...zaměstnavatel může pak rozporovat nejen skutečnost, že podmínky aplikace principu rovné odměny pro muže a ženy nejsou v daném případě naplněny, ale také uvést objektivní důvody, které nemají žádný vztah k diskriminaci na základě pohlaví, aby odůvodnil rozdíl v odměňování.“

<sup>2</sup> Článek 141 odst. 2 SES: Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že: a) se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby; b) časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.

V případech tvrzené nepřímé diskriminace jsou možnosti žalovaného zaměstnavatele při volbě důkazní strategie mnohem širší. Případy nepřímé diskriminace jsou obvykle charakteristické tím, že v nich žalobce tvrdí, že kritérium neutrální z hlediska pohlaví zaměstnance má nepřiměřený dopad na zaměstnankyně (nebo zaměstnance) zaměstnavatele. Jestliže spolehlivé statistiky ukazují značný rozdíl v odměnách za práci stejné hodnoty, vykonávané v jednom případě převážně ženami a ve druhém převážně muži, vyžaduje čl. 119 EHS (nyní čl. 141 SES), aby zaměstnavatel prokázal, že tento rozdíl je založen na objektivních faktorech které nemají žádný vztah k diskriminaci na základě pohlaví. Tak například soud rozhodl, že pokud jsou zaměstnanci placeni „od kusu“ a průměrná odměna skupiny v níž jsou zastoupeny převážně ženy je významně nižší než ve skupině v níž jsou zastoupeni převážně muži, souvisí takové rozdíly pravděpodobně s rozdílným výkonem jednotlivých pracovníků a ne s jejich pohlavím<sup>3</sup>, a o zjevnou diskriminaci tedy nejde. V případech, kdy jsou jako důkaz používány statistické údaje, nemusí je nutně žalobce mít ve své dispozici. Stačí, aby je v rámci své povinnosti důkazní označil jako důkazy navržené k provedení, protože z nich vyplývá znevýhodňující dopad na skupinu v níž jsou zastoupeny převážně zaměstnankyně (nebo zaměstnanci). Žalobce musí takový důkaz alespoň dostatečně přesně označit, stejně jako toho, komu má soud přikázat tyto údaje předložit. Údaje také musí objektivně existovat – navrhuje-li je totiž žalobce k důkazu proto, že tvrdí, že prokazují znevýhodnění, nemůže pojmově jít o údaje, které mají být teprve zpracovány. Soud by jinak nemohl přikázat tomu, kdo jimi disponuje, aby je předložil. Je-li v případě nepřímé diskriminace nepřiměřený dopad prokázán, přechází důkazní břemeno na zaměstnavatele, který se zproští obvinění z nepřímé diskriminace, pokud prokáže, že

- existuje objektivní cíl sledovaný napadeným pravidlem, který je přiměřený a nezbytný, nebo že
- statistické rozdíly mezi muži a ženami nejsou v daném případě dostatečně významné, aby jimi bylo možno prokázat znevýhodnění mužů nebo žen.

Určité rozšíření důkazní povinnosti zaměstnavatele vyplývá z judikatury Soudního dvora Evropských společenství tehdy, jestliže zaměstnavatel má nepřehledný systém odměňování.<sup>4</sup> V takovém případě totiž je rovněž povinností zaměstnavatele prokázat, že jeho systém odměňování není diskriminační.

<sup>3</sup> Soudní dvůr Evropských společenství, 31. května 1995, č. C-400/93, Specialarbejderforbundet i Danmark v Dansk Industri pro Royal Copenhagen A/S, ECR [1995] I-01275

<sup>4</sup> Např. Soudní dvůr Evropských společenství, 17. říjen 1989, C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss, ECR [1989] 03199, odst. 16

Zaměstnanci by totiž bez aplikace pravidel o přesunu důkazní povinnosti nebyli schopni skutečně v takovém případě vymoci před vnitrostátními soudy své právo na rovnou odměnu, protože zaměstnavatelův neprůhledný systém odměňování jim znemožňuje identifikovat důvody rozdílů v odměnách. Zaměstnavatel, který je původcem takového neprůhledného systému, však musí být schopen tyto důvody identifikovat. V opačném případě bude takový platový systém soudem považován za diskriminační z důvodu pohlaví.

#### **Co je třeba vědět:**

→ **ve sporech s diskriminačním prvkem spojených s porušením zásady rovného odměňování dochází k přesunu důkazního břemene ze strany žalující na stranu žalovanou. Tvrzení pracovníka o tom, že důvodem konkrétního znevýhodnění v odměňování stejné práce nebo práce stejné hodnoty bylo pohlaví, má soud za prokázané, pokud zaměstnavatel neprokáže příčinu nesouvisející s pohlavím zaměstnance (přímá diskriminace) nebo rozumné odůvodnění objektivním cílem, jež dané pravidlo sleduje, i to, že je v daném případě nezbytné a přiměřené (nepřímá diskriminace) - ust. § 133a o.s.ř.**

#### **2.2.4. Nejčastější obranná tvrzení žalovaného**

Zaměstnavatel bude nejčastěji namítat, že důvodem rozdílu v odměňování je konkrétní objektivní příčina beze vztahu k pohlaví zaměstnanců. Tato námitka může mít několik podob, především v závislosti na druhu odměny za vykonanou práci. Pokud bude sjednána odměna časová (tzn. sazba odměny za jednotku času), bude zaměstnavatel obvykle argumentovat tím, že zaměstnanec pobírající nižší mzdu pracoval kratší časové období. V případech úkolové mzdy bude zaměstnavatel namítat rozdílný počet splněných jednotek úkolu. V případě, že by předchozí argumenty nebylo možno použít, je možno namítat vyšší subjektivní kvality jednotlivého zaměstnance. Potom je ovšem nezbytné, aby zaměstnavatel prokázal, že kritéria hodnocení těchto subjektivních kvalit zaměstnanců vycházejí z objektivně měřitelných veličin (nejedná se o subjektivní hodnocení nadřízeného pracovníka), jsou aplikována na všechny zaměstnance vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty a jsou průhledná. Takovou průhlednost je třeba prokázat směrem k zaměstnancům. Každý zaměstnanec totiž musí být schopen sám identifikovat důvody rozdílů mezi svým platem a platem ostatních zaměstnanců téhož zaměstnavatele. Konečně je možná také nejradikálnější obranná strategie – zaměstnavatel bude namítat, že se nejednalo o stejnou práci ani práci stejné hodnoty, a tedy k diskriminaci vůbec nemohlo dojít. Takovou obranu může paradoxně zaměstnavatel zvolit i tehdy, pokud se jedná o zaměstnance na stejné pozici – jednoduše bude argumentovat různými druhy úkolů, které zaměstnanci vykonávali, a bude jim připisovat různou náročnost.

### **Co je třeba vědět:**

→ zaměstnavatel se bude nejčastěji bránit tvrzením, že pracovník pobírající vyšší mzdu má vyšší subjektivní kvality než pracovník opačného pohlaví vykonávající stejnou práci či práci stejné hodnoty za odměnu nižší. Toto tvrzení může obstát pouze v případě, že kritéria hodnocení vycházejí z objektivně měřitelných veličin, nikoliv subjektivních dojmů nadřazeného pracovníka, jsou aplikována na všechny zaměstnance stejně a jsou transparentní – sami pracovníci jsou schopni identifikovat důvody rozdílů v odměně.

*Zaměstnavatel paní Y odměnu na úroveň kolegy vykonávajícího stejnou práci odmítl dorovnat a rozdíl v již vyplacené odměně rovněž odmítl doplatit. Paní Y se rozhodla domáhat svých práv soudní cestou. Navštívila advokáta v místě svého bydliště, popsala mu skutkový stav a chtěla na zaměstnavatele podat žalobu pro porušení zásady rovného zacházení. V žalobě, kterou advokát připravil, se domáhala náhrady škody za vzniklou škodu (doplatek rozdílu mzdy) a dorovnání mzdy na úroveň kolegy konajícího stejnou práci. Soudní poplatek činil 4% ze žalované částky, která byla 3.000,- Kč x 36 měsíců, tzn. 4% ze 108.000,- Kč, tj. 4.320,- Kč.*

*Soud nařídil jednání, paní Y soudu předložila pracovní smlouvu, ve které byla sjednána odměna za vykonanou práci ve výši 15.000,- Kč měsíčně, dále předložila několik výplatních pásek a navrhla výslech pana X. Soud se seznámil s předloženými listinnými důkazy a přistoupil k výslechu pana X. Pan X uvedl, že u totožného zaměstnavatele uzavřel pracovní smlouvu v roce 2005 a byla s ním sjednána odměna za vykonanou práci ve výši 18.000,- Kč měsíčně. Soud tedy vzal tvrzené skutečnosti stran znevýhodnění v odměňování za prokázané a bylo na zaměstnavateli, aby prokázal, že důvodem pro rozdílné zacházení nebylo pohlaví zaměstnanců, ale jiný objektivní na pohlaví nezávislý důvod, aby se zprostil obvinění z diskriminace. Zaměstnavatel k tomu pouze uvedl, že oba pracovníci bez jakéhokoliv nátlaku uzavřeli pracovní smlouvy, v nichž byla sjednána rozdílná výše odměny, a nelze tedy vinit zaměstnavatele, že paní Y přistoupila na částku nižší. Pan X navíc nastoupil do firmy v době, kdy došlo k razantnímu navýšení státních dotací na osobní přepravu i zvětšení objemu přepravovaných cestujících, což mělo za následek nižší ztrátu dopravce, a proto mohl panu X nabídnout vyšší odměnu za vykonanou práci.*

*Soud ovšem s poukazem na ustanovení § 13 odst. 2 písm. c) ve spojení s ust. § 110 odst. 1 zákoníku práce dospěl k závěru, že přímou diskriminaci na základě pohlaví nelze odůvodnit ani hospodářskými, ani jinými pro přepravní společnost relevantními hledisky. Pokud společnost v daném období realizovala nižší ztrátu a chtěla zvýšit odměny pracovníků za vykonanou práci, neuvedla žádný objektivní důvod, který jí bránil zajistit rovné zacházení se zaměstnanci tak, že by poměrně upravila také platy stávajících zaměstnanců. Podle závěru soudu tedy žalovaná společnost neunesla důkazní břemeno a nevyvrátila domněnku, že její systém odměňování byl diskriminační. Postup zaměstnavatele označil za přímou diskriminaci*

z důvodu pohlaví a uložil mu povinnost dorovnat paní Y odměnu za vykonanou práci na úroveň pana X a zároveň paní Y uhradit náhradu škody ve výši rozdílu pracovní odměny mezi ní a panem X za celé období. Dále uložil žalované společnosti povinnost k úhradě nákladů paní Y ve výši 20.580,-Kč (4.320,- Kč soudní poplatky, 5.430,- Kč za sepsání žaloby a stejná částka za každé ze tří soudních stání), to vše do 3 dnů od nabytí právní moci rozsudku.

Paní A se rozhodla věc řešit soudní cestou, ale ocitla se v tíživé finanční situaci, kdy nemohla hradit náklady právního zastoupení. Proto podala žádost o přidělení zástupce pro zamýšlené řízení a zároveň požádala o osvobození od povinnosti hradit soudní poplatek (§ 30 odst. 2 občanského soudního řádu). Soud její žádosti vyhověl a advokáta jí ustanovil. Ustanovený advokát připravil žalobu, kterou se pro svou klientku domáhal dorovnání výše mzdy na úroveň pana B (s poukazem, že se jedná o platovou diskriminaci na základě pohlaví, když je odměňována nevýhodněji než muž za výkon práce stejné hodnoty) a náhradu škody ve výši rozdílu ve výši pracovní odměny paní A a pana B. Paní A byla osvobozena od soudních poplatků. Soudu předložila pracovní smlouvu, podle které měla vykonávat práci číšnice a ve které byla sjednána za vykonanou práci odměna ve výši 20.000,- Kč měsíčně. Dále předložila několik výplatních pásek a navrhla výslech pana B. Soud se seznámil s předloženými listinnými důkazy a přistoupil k výslechu pana B. Pan B uvedl, že u totožného zaměstnavatele pracuje jako provozní a byla s ním sjednána odměna za vykonanou práci ve výši 40.000,- Kč měsíčně. Soud vyslechl pana B. ohledně náplně jeho práce, stejně provedl také výslech paní A., aby si učinil závěr o tom, zda se skutečně jedná o práci stejné hodnoty.

Zaměstnavatel musel počítat se svou důkazní povinností ohledně vyvrácení diskriminace – tedy prokázání objektivního důvodu rozdílného zacházení, který by byl nezávislý na pohlaví. Nemohl se totiž spoléhat na to, že soud dojde k závěru, že se o práci stejné hodnoty nejednalo, protože by to bylo pro něj poněkud riskantní. Ve svém vyjádření tedy sice popíral, že by se jednalo o práci stejné hodnoty (především s odkazem na odpovědnost pana B za organizační chod restaurace, který paní A nemá), ale kromě toho namítal, že i kdyby soud dospěl k opačnému závěru, potom příjem paní A je fakticky vyšší, než je uvedeno v pracovní smlouvě, neboť je navýšen o spropitné. Paní A ve svém stanovisku k tomu uvedla, že 99% zákazníků platí pomocí platební karty a spropitné nenechává.

Soud však dospěl k závěru, že se o práci stejné hodnoty jedná, protože pouhá povinnost dbát o doplňování zásob není dostatečným důvodem k závěru o vyšším stupni odpovědnosti pana B. – nejde totiž podle názoru soudu o vyšší odpovědnost za vedení restaurace, ale odpovědnost za zajištění spokojenosti zákazníků s jejími službami, kde je odpovědnost pana B. i paní A. vzhledem k péči o zákazníky rovnocenná. Spropitné je pak zcela irrelevantním důvodem vyplácení rozdílné

odměny, protože jeho výši a vyplácení nemůže zaměstnavatel ovlivnit, stejně jako nejde o součást odměny ve smyslu čl. 141 Smlouvy SES, když se nejedná o příjem, který paní A. pobírá od zaměstnavatele, ale jeho zdroj je jiný. Proto zaměstnavateli uložil povinnost paní A dorovnat mzdu na úroveň pana B vzhledem k jeho povinnosti zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci.

Soud rovněž zaměstnavateli uložil povinnost nahradit paní A vzniklou škodu (doplatek mzdy na úroveň pana B od doby uzavření pracovní smlouvy do doby splnění povinnosti uložené v předchozí větě). Na základě provedených důkazů totiž měl za prokázané, že se v případě práce číšnice a provozního jednalo o práci stejné hodnoty, za niž byla žena odměňována méně než muž, a zaměstnavatel neprokázal žádný objektivní důvod bez ohledu na pohlaví. Zaměstnavateli rovněž vznikla povinnost uhradit paní A náklady řízení, to vše do tří dnů od právní moci rozsudku.

#### **Co je třeba vědět:**

- lhůta pro podání odvolání činí 15 dnů od převzetí písemného vyhotovení rozsudku,
- odvoláním je možno rozsudek napadnout v plném rozsahu, popř. jeho jednotlivé výroky, vždy však musí být specifikováno v jakém rozsahu je rozsudek napadán,
- odvolání se podává soudu vyššího stupně příslušného pro obvod soudu první instance, avšak je třeba jej fakticky zaslat soudu prvostupňovému v potřebném počtu stejnopisů,
- podání odvolání je zpoplatněno - výše poplatku je totožná jako u podání žaloby - v případě, že bylo žalobci přiznáno osvobození od povinnosti hradit soudní poplatek již za podání žaloby, vztahuje se toto osvobození i na odvolací řízení,
- hojně využívaným odvolacím důvodem může být zejména nesprávné právní posouzení věci.

## KAPITOLA III.

# ANOTACE JUDIKATURY SOUDNÍHO DVORA EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

### 3.1 DISKRIMINACE ZAMĚSTNANCŮ NA ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK

Rozsudek Soudního dvora Evropských společenství z 11. března 1981 ve věci C-96/80 Jenkins, [1981] ECR 911

*Vyplácení nižší hodinové mzdy za práci na částečný úvazek než na plný úvazek může představovat diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu čl. 119 Smlouvy, je-li prokázáno, že výrazně nižší počet žen než mužů může odpracovat minimální pracovní dobu kterou je podmíněn nárok na plnou hodinovou odměnu.*

#### Relevantní ustanovení:

- Čl. 141 (119) Smlouvy o založení Evropského společenství (princip rovného odměňování);
- Čl. 1 směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy;
- §1 odst. 2 písm.a) Zákona o rovném odměňování 1970 (Equal Pay Act 1970).

#### Související rozhodnutí:

- věc C-43/75 Defrene II, [1976] ECR 00455;
- věc C-129/79, Macarthys, [1980] ECR 01275;
- věc C-69/80, Worringham, [1981] ECR 00767;
- věc C-170/84, Bilka [1981] ECR 01607.

**K věci:** Společnost Kingsgate, výrobce dámské konfekce, zaměstnávala 89 zaměstnanců, 35 mužů a 54 žen. Muži až na jediného pracovali na plný úvazek, pět žen pracovalo na zkrácený pracovní úvazek. Od roku 1970 začal ve Velké Británii platit nový zákon o rovném odměňování. Krátce před jeho účinností společnost stanovila odlišné hodinové sazby pro zaměstnance na plný a částečný pracovní úvazek (mzda pracovníků na částečný úvazek byla o 10% nižší). Jako odůvodnění tohoto opatření společnost uváděla omezení případů nepřítomnosti v práci, maximální využití drahých strojů a růst produktivity práce.

Paní Jenkins, která byla zaměstnána na zkrácený úvazek, podala žalobu k soudu, a namítala, že vykonává stejnou práci se svým mužským kolegou,

který pracuje na plný úvazek, a přitom má stanovenou nižší hodinovou mzdu. Zaměstnavatel přitom tuto skutečnost nepopíral, ale tvrdil, že rozdíl v odměňování nemá žádný vztah k pohlaví žalobkyně. Pracovní soud dal společnosti za pravdu, když úvazek v rozsahu 75% plného úvazku shledal za dostatečný důvod ke stanovení odlišné sazby hodinové odměny.

Paní Jenkins se odvolala proti tomuto rozhodnutí. Odvolací soud potom řízení přerušil a předložil Soudnímu dvoru Evropských společenství tyto předběžné otázky:

1. Vyžaduje princip rovného odměňování, obsažený v čl. 119 Smlouvy EHS a čl. 1 Směrnice Rady z 10. února 1975, aby odměna za práci podle časových úseků byla stejná, bez ohledu na:
  - a) počet hodin odpracovaných v každém týdnu;
  - b) zda je dán ekonomický zájem zaměstnavatele podporovat práci na maximální možnou hodinovou sazbu a v důsledku toho platit zaměstnancům kteří pracují 40 hodin týdně, vyšší hodinovou mzdu než pracovníkům kteří pracují méně než 40 hodin;
2. Je-li odpověď na otázku č. 1 a) nebo b) záporná, jaká kritéria je třeba použít k rozhodnutí, zda je princip rovného odměňování aplikovatelný všude, kde existuje rozdíl v hodinové odměně ve vztahu k celkovému počtu hodin odpracovaných za týden?
3. Byla by odpověď na otázku 1 a) nebo b) odlišná (a pokud ano, v jakém ohledu), pokud by se zjistilo, že výrazně nižší poměr zaměstnankyň než zaměstnanců je schopna odpracovat minimální počet hodin v každém týdnu za účelem získání nároku na plnou hodinovou mzdu?
4. Jsou příslušná ustanovení čl. 119 Smlouvy EHS nebo čl. 1 dotčené směrnice, podle konkrétního případu, přímo aplikovatelná v členských státech na okolnosti tohoto případu?

**Z rozhodnutí:** „...skutečnost, že práce na částečný úvazek je odměňována nižší hodinovou mzdou než práce na celý úvazek, není sama o sobě diskriminační ve smyslu čl. 119, pokud hodinové mzdy platí pro zaměstnance každé z obou kategorií bez rozdílu pohlaví.“ [odst. 10]

„Naopak, pokud je prokázáno, že výrazně menší procento žen než mužů je schopno odpracovat minimální počet pracovních hodin k tomu, aby získali nárok na plnou hodinovou mzdu, potom je nerovnost v odměňování v rozporu s čl. 119 Smlouvy, kde vzhledem k obtížím, s nimiž se setkávají ženy, když se snaží odpracovat tento minimální počet hodin, platová politika daného zařízení nemůže být vysvětlena jinými faktory než diskriminací na základě pohlaví.“ [odst. 14]

*„Odpověď na první tři otázky tedy musí být taková, že rozdíl v odměňování mezi zaměstnanci na plný a na částečný úvazek není diskriminací zakázanou článkem 119 Smlouvy, pokud nejde ve skutečnosti jen o nepřímou cestu jak snížit úroveň odměňování osob na částečný úvazek na základě skutečností, že tato skupina je tvořena téměř nebo výhradně ženami.“ [odst. 15]*

*K aplikovatelnosti čl. 119 (141) na daný případ: „Kde je vnitrostátní soud schopen prokázat, při použití kritérií stejné práce a rovného odměňování, a kde není možné použítí komunitárních nebo vnitrostátních opatření, že vyplácení nižší hodinové mzdy odměnou za práci na částečný úvazek než na plný úvazek představuje diskriminaci na základě pohlaví, ustanovení čl. 119 Smlouvy jsou přímo aplikovatelná na takovou situaci“ [odst. 18]*

**Komentář:** Jde o první případ, kdy se Soudní dvůr Evropských společenství zabýval otázkami možné diskriminace spojené s prací na částečný úvazek. Že práci na částečný úvazek volí ženy daleko častěji než muži, protože jim potřeba sladit rodičovské a profesní povinnosti nedovoluje přijmout práci na plný úvazek, je obvyklou skutečností v mnoha zařízeních i hospodářských odvětvích. Rozhodnutí o předběžné otázce ve věci C-96/80 *Jenkins* předznamenává množství dalších rozsudků týkajících se předběžných otázek ve věci zkrácených úvazků, které identifikují jako nepřímo diskriminační odepření nároku na účast v penzijním systému zaměstnancům na částečný úvazek (věc C-170/84, *Bilka* [1986] ECR 01607), znevýhodnění v odměňování práce přes čas (věc *Elsner-Lakenberg*, [2004] ECR I-05861) nebo znevýhodněné podmínky kompenzace hodin v rámci školení zaměstnavatele (věc C-360/90 *Bötel*, [1992] ECR I-03589). K dané problematice byla posléze vydána samostatná Směrnice Rady 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Směrnice stanoví obecné zásady a minimální požadavky pro částečné pracovní úvazky, tak aby byla zajištěna ochrana těchto zaměstnanců před diskriminací. S pracovníky na částečný úvazek nesmí být zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými pracovníky na plný úvazek. Státy jsou v této souvislosti zavázány, aby přezkoumávaly a odstraňovaly překážky právní a administrativní povahy, které by mohly omezovat možnosti částečného pracovního úvazku, a touto povinností jsou vázáni i sociální partneři.

V tomto rozhodnutí také Soudní dvůr Evropských společenství poprvé vykládá princip nepřímé diskriminace v oblasti odměňování a dotýká se otázky rozumného odůvodnění nepřímé diskriminace ve věcech zkrácených úvazků. V daném případě ještě Soud konstatuje, že rozdílné odměňování zaměstnanců na celý a částečný úvazek není vůbec podřaditelné ustanovení čl. 119 (141) Smlouvy, pokud není prokázáno, že podmínku plného úvazku

není schopno splnit výrazně větší procento žen než mužů. Rovněž shledává ekonomické cíle zaměstnavatele jako objektivně přípustný důvod rozdílného zacházení v takovém případě. Dnešní znění čl. 141 již ovšem prakticky takový restriktivní výklad nepřímé diskriminace v oblasti zkrácených úvazků neumožňuje, když stanoví v ustanovení odst. 3, že rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že: „[...] časová odměna za práci je stejná na<sup>o</sup>stejném pracovním místě“.

### **3.2. ODEPŘENÍ VÁNOČNÍHO BONUSU Z DŮVODU MATEŘSKÉ DOVOLENÉ JE DISKRIMINAČNÍ**

Rozsudek Soudního dvora Evropských společenství ze dne 21. října 1999 ve věci C – 333/97 *Susanne Lewen* [1999] ECR I-07243

***Podmínky přiznání vánočního bonusu, které neberou v úvahu práci vykonanou matkami na mateřské a rodičovské dovolené v průběhu roku ani období ochrany matek, jsou diskriminační ve smyslu čl. 119 Smlouvy.***

#### **Relevantní ustanovení:**

- Článek 119 (141) odst. 2 Smlouvy o založení Evropského společenství (definice odměny pro účely principu rovného odměňování mužů a žen)
- Článek 8 a 11 odst. 2 písm. b) Směrnice Rady 92/85 EHS ze dne 19 října 1992, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovník, pracovník krátce po porodu nebo kojících;
- Článek 16 odst. 1 Směrnice Rady 89/391 EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci;
- Článek 2 odst. 6 a čl. 2 odst. 1 Doplňku směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené UNICE, CEEP a ETU;
- Čl. 3 Mutterschutzgesetz (zákaz prací konaných těhotnými zaměstnankyněmi)

#### **Související rozhodnutí:**

- Věc C- 342/93, Gillespie [1996] ECR I-475;
- Věc 80/70, Defrenne [1971] ECR 445;
- Věc 12/81, Garland [1982] ECR 359;
- Věc C-262/88, Barber [1990] ECR-I 1889;
- Věc C-411/96, Boyle [1998] ECR I – 6401;
- Věc C-184/89, Nimz [1991] ECR I -297;
- Věc C- 281/97, Krüger [1999] ECR I-000.

## **K věci:**

Paní Lewen byla zaměstnána od září 1990 ve firmě Denda-zubní technika na plný pracovní úvazek. Počátkem roku 1996 otěhotněla, až do poloviny dubna pracovala, poté čerpala dovolenou. V květnu 1996 nastoupila šestitýdenní období před očekávaným porodem, během kterého žena nesmí vykonávat pracovní činnost podle německého zákona na ochranu matek. V červenci 1996 porodila dceru. Po uplynutí osmitýdenního období po porodu nastoupila paní Lewen na rodičovskou dovolenou, kterou lze podle Spolkového zákona o poskytování rodičovského příspěvku a o rodičovské dovolené [*Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub – Bundeserziehungsgeldgesetz*] čerpat nejdéle do tří let věku dítěte, v případě paní Lewenové nejdéle do července 1999. V předchozích letech paní Lewen, stejně jako ostatní zaměstnanci, dostávala k 1. prosinci kromě mzdy také zvláštní vánoční bonus ve výši zhruba odpovídající jednomu měsíčnímu platu (obdoba třináctého platu). V roce 1996 jí však zaměstnavatel pouze sdělil, že vánoční bonus představuje dobrovolnou sociální výhodu, na kterou není právní nárok. Je poskytován s výhradou, že pracovní poměr nebude ukončen před 1. červencem následujícího roku a totéž platí pro přerušování pracovního poměru.

Čl. 119 odst. 2 [141] SES stanoví:

*„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.“*

Paní Lewen podala na zaměstnavatele žalobu, ve které se domáhala, aby mu vnitrostátní soud uložil povinnost vyplatit vánoční bonus za rok 1996 v celkové výši odpovídající přibližně jejímu měsíčnímu platu. Zaměstnavatel namítal, že vánoční bonus má charakter „věrnostního“ příspěvku, který by měl rovněž stimulovat k další práci pro zaměstnavatele. V případě osoby, která je dlouhodobě na rodičovské dovolené, není tento cíl naplněn. Vnitrostátní soud měl za to, že odmítnutí poskytnutí příspěvku může odrazovat ženy krátce po porodu od realizace práva na rodičovskou dovolenou, jejíž čerpání je v zájmu dítěte. Měl za to, že je třeba zohlednit aktivně vykonanou práci ve sledovaném období, které by mělo být bráno v úvahu, a dotýcným pracovním by měl být přiznán alespoň částečný nárok. Za těchto okolností pracovní soud v Gelsenkirchenu alespoň částečně přerušil probíhající řízení a Soudnímu dvoru předložil následující otázky:

- 1. Je vánoční bonus odměnou ve smyslu článku 119 Smlouvy o založení ES nebo platbou ve smyslu článku 11 odstavce 2 písmeno b) Směrnice 92/85/EHS za práci vykonanou v roce, za který je bonus poskytován, za předpokladu že jde o motivační pobídku pro budoucí práci a/nebo ocenění věrnosti firmě? [...]*
- 2. Je v rozporu s ustanovením článku 119 Smlouvy, článkem 11 odst. 2 Směrnice*

92/85/EHS a ustanovení čl. 2 odst. 6 [doplňku] Směrnice 96/34 ES (který má být teprve transponován), pokud zaměstnavatel zcela vyloučí z jeho výplaty ženy, které jsou v době výplaty vánočního bonusu na rodičovské dovolené (Erziehungsurlaub), a nebere v úvahu jejich práci vykonanou v roce, za který je bonus poskytován ani období ochrany matek (v nichž je jim práce zakázána)?

3. Pokud bude odpověď na otázku č. 2 kladná, tedy:

Je v rozporu s článkem 119 Smlouvy, článkem 11 odstavcem 2 písmeno b) Směrnice 92/85 EHS a částí 2 odstavcem 6 (doplňkem) Směrnice 96/34 ES pokud při rozhodování o vánočním bonusu pro ženu na mateřské dovolené bere zaměstnavatel v úvahu při jejich poměrném snížení následující období:

- dobu rodičovské dovolené;
- ochrannou dobu pro matku (v níž má zakázáno pracovat)?

**Z rozhodnutí:** Soudní dvůr shledal platbu dávky jako je vánoční bonus za součást odměny pro účely aplikace principu rovného odměňování: „[...] vánoční bonus toho druhu a přiznání jako je předmětem řízení ve věci, i pokud je vyplácen na dobrovolném základě a i v případě že je vyplácen hlavně a výlučně jako motivační pobídka pro budoucí práci nebo věrnost danému zařízení či z obou důvodů, představuje odměnu ve smyslu čl. 119 Smlouvy. [odst. 21 ]

Ohledně možného rozporu praxe vyloučení žen na mateřské dovolené z platby vánočního bonusu, kdy není brán ohled ani na odpracované doby v daném roce, ani na období v nichž matky nesmějí pracovat, Soudní dvůr uvedl: „[...] odmítnutí zaměstnavatele přiznat bonus, a to i takový, který je poměrně snížen, pracovníkům na rodičovské dovolené kteří pracovali v průběhu roku v němž byl bonus přiznán, jen s tím odůvodněním že jejich pracovní smlouva byla suspendována v době kdy byl bonus přiznán, je znevýhodňuje v porovnání s těmi, jejichž pracovní smlouva suspendována v době přiznání není a kdo ve skutečnosti obdrží bonus prostřednictvím odměny za práci vykonanou v daném roce. Takové odmítnutí tedy představuje diskriminaci ve smyslu čl. 119 Smlouvy, protože zaměstnankyně, jak uvádí ustanovení čl. 35 tohoto rozsudku, budou pravděpodobněji na rodičovské dovolené, než zaměstnanci v době kdy se bonus přiznává. Pokud jde o období ochrany matek (v nichž mají zakázáno pracovat) je třeba vzít na zřetel, že tyto období je třeba přičlenit k obdobím, v nichž trvala pracovní činnost.“ [odst. 40 a 41]

K otázce rozporu možného poměrného krácení vánočního bonusu zaměstnavatelem na základě délky rodičovské dovolené a období zákonné ochrany matek Soudní dvůr uvedl: „[...] skutečnost že zaměstnavatel nebere v úvahu práci vykonanou v průběhu roku ani ochranné doby matek (v nichž matky nesmějí pracovat) zakládá diskriminaci ve smyslu čl. 119 Smlouvy. Z toho vyplývá, že čl. 119 Smlouvy zapovídá zaměstnavateli při přiznávání vánočního bonusu, aby bral v úvahu období ochrany matek za účelem jeho krácení. Na druhou stranu nelze zaměstnavateli

*bránit, aby vzal v úvahu období rodičovské dovolené za účelem poměrného krácení dávky, protože [...] postavení zaměstnance na rodičovské dovolené nelze srovnávat s postavením muže nebo ženy na pracovišti.“ [odst. 47 – 49]*

**Komentář:** Rozhodnutí je příkladem širokého chápání pojmu „odměna“ v praxi Soudního dvora, v tomto případě se týká zahrnutí plnění „věrnostního“ a „motivačního“ charakteru. Obsahuje výklad významu důležitých institutů sladování rodinného a profesního života, jako je rodičovská a mateřská dovolená, z hlediska principů rovného odměňování.

V daném případě Soudní dvůr posuzoval diskriminační charakter plnění, které má nenárokový charakter. Zaměstnavatel v daném případě zdůrazňoval „motivační“ a „věrnostní“ charakter příspěvku právě za tím účelem, aby vyvrátil tvrzení, že by se mohlo jednat o součást odměny za práci, jež by podléhala principům rovného odměňování. Soudní dvůr k tomu poznamenává, že důvody, proč zaměstnavatel takovou dávku vyplácí, jsou irelevantní – rozhodující je, že je dávka vyplácena v souvislosti se zaměstnáním. Z podřazení daného plnění pojmu „odměna“ ve smyslu čl. 119 (141) Smlouvy vyplývá, že ač nenárokové, nesmí být podmínky jeho přiznávání diskriminační z důvodu pohlaví.

Podmínky přiznání vánočního bonusu, které v daném případě vyloučily žalobkyni z okruhu oprávněných osob, braly v úvahu dvě skutečnosti: období ochrany matek (tedy jakousi „mateřskou dovolenou“, prakticky pokrývající šestinedělí, kdy zákon zakazuje ženám pracovat) a rodičovskou dovolenou. Ačkoliv fakticky spolu tyto dvě skutečnosti souvisí, z hlediska ochrany před diskriminací z důvodu pohlaví musí Soudní dvůr posouzení oddělit – zatímco totiž „mateřská dovolená“ je obdobím spojeným výlučně s fyziologickými charakteristikami ženy jako matky a související péče o dítě v počátečním období jeho života, rodičovská dovolená je spojena s formami péče o dítě, jež může vykonávat jak otec, tak matka. Tato skutečnost se projevuje jednak v posouzení Soudního dvora ohledně diskriminačního charakteru podmínek přiznání vánočního bonusu a dále ve způsobu, jakým je podle názoru Soudního dvora třeba započítávat období překážek v práci, které jsou spojeny s „mateřskou“ a „rodičovskou“ dovolenou. Proto Soudní dvůr prohlašuje vyloučení žen z nároku na takový příspěvek v souvislosti s „mateřskou dovolenou“ (jde o období, kdy žena nesmí podle zákona pracovat) jako jednoznačně diskriminační. Zaměstnavatel musí období, kdy žena z důvodu svého mateřství nesměla podle zákona pracovat, započítat stejně jako by pracovala. Totéž neplatí pro případ rodičovské dovolené – pokud zaměstnavatel vyloučí pracovníky na rodičovské dovolené z nároku na vánoční bonus s odůvodněním, že jeho výplata přísluší pouze těm, kdo

v době jeho přiznání pracovali, tato podmínka se vztahuje jak na muže, tak na ženy. Soud zdůrazňuje, že v tomto ohledu nelze od zaměstnavatele požadovat, aby dobu strávenou na rodičovské dovolené posuzoval stejně jako dobu strávenou v práci. Na druhou stranu by bylo vyloučení pracovníků, kteří v daném roce pracovali, zcela z nároku na tuto odměnu diskriminační, protože jsou to převážně ženy, kdo nastupuje na rodičovskou dovolenou. Nic však zaměstnavateli nebrání, aby přiznávání vánočního bonusu poměrně krátilo o doby, kdy zaměstnanec čerpal rodičovskou dovolenou.

### **3.3. NEPŘÍMO DISKRIMINAČNÍ ÚČINKY ZVLÁŠTNÍHO ODMĚŇOVÁNÍ MOBILITY A DOSAŽENÉ ÚROVNĚ ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ**

Rozsudek Soudního dvora Evropských společenství ze 17. října 1989 ve věci C- 109/88 *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss*, [1989] ECR 3199

***Applikace směrnice o rovném odměňování vyžaduje, aby příplatky odměňující mobilitu a vyšší odborné vzdělání zaměstnanců byly přiznávány jen tam, kde tato kritéria mají vztah ke specifickým úkolům zaměstnance.***

#### **Relevantní ustanovení:**

- čl. 141 (119) Smlouvy o založení Evropského společenství (princip rovného odměňování);
- Čl. 1 a 6 směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.

#### **Související rozhodnutí:**

- věc C-170/84, Bilka, [1986] ECR 01607;
- věc C-318/86, Komise proti Francii, [1988] ECR 03559;
- věc C-184/89, Nimz, [1991] ECR I-00297;
- věc C-360/90, Bötzel, [1992] ECR I-03589;
- věc C-182/84, Marshall, [1984] ECR 01451.

**K věci:** Společnost Danfoss vyplácí zaměstnancům v téže platové třídě stejnou základní mzdu. V rámci ujednání kolektivní smlouvy uzavřené v r. 1983 mezi asociací zaměstnavatelů [Dansk Arbejdsgiverforening – Dánská asociace zaměstnavatelů] a odborovým svazem zaměstnanců [Handels – og Kontorfunktionærernes Forbung i Danmark – Svaz zaměstnanců obchodu a úředníků], rovněž vyplácela příplatky, jež byly kalkulovány na základě mobility, dosažené úrovně odborného vzdělávání a délky služby (seniority).

V hlavním řízení zažaloval odborový svaz zaměstnanců společnost Danfoss A/S nejprve u°Hospodářského arbitrážního panelu [Faglige Voldgiversret]. Žaloba byla založena na°diskriminaci v odměňování a podána ve prospěch dvou zaměstnankyň, z nichž jedna pracovala v laboratoři a druhá v recepčním a expedičním oddělení. Průměrná mzda muže v těchto dvou skupinách zaměstnanců byla vyšší než průměrná mzda žen. Arbitrážní panel však dospěl k závěru, že vzorek zaměstnanců, na němž odborová organizace založila svůj důkaz, je k prokázání diskriminace příliš malý. Proto bylo nakonec zahájeno nové řízení, v němž byly předloženy detailnější statistiky vztahující se ke mzdám vypláceným v letech 1982 a 1986 157 pracovníkům. Ze statistik nyní vyplývalo, že průměrná mzda mužů je o 6,85 % vyšší.

Hospodářský arbitrážní panel tedy přerušil řízení, aby předložil Soudnímu dvoru ES celou řadu otázek:

Vedle otázky na rozdělení důkazního břemene mezi zaměstnance a zaměstnavatele (ohledně prokázání skutečnosti, zda je rozdíl v odměně přičitatelný pohlaví zaměstnanců) se vnitrostátní soud dále dotazoval, jaké okolnosti mohou být podle názoru Soudního dvora ospravedlnitelnými důvody pro rozdíl v odměňování, nesouvisející s pohlavím zaměstnance:

*Je v souladu se směrnicí o rovném odměňování vyplácení vyšších odměn mužským zaměstnancům vykonávajícím stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako zaměstnankyně, výlučně na základě subjektivního kritéria zaměstnanecké mobility?*

*Je v rozporu se směrnicí vyplácet zaměstnancům odlišného pohlaví vykonávajícím stejnou práci nebo práci stejné hodnoty příplatky k základnímu platu na základě délky zaměstnání nebo dosaženého odborného vzdělání?*

Další otázky měly vést k upřesnění způsobu, přípustného při využití kritéria délky zaměstnání nebo odborného vzdělávání pro stanovení rozdílné výše odměny, nebo naopak zda je k souladu se směrnicí třeba, aby dotčené dvě skupiny zaměstnanců dostávaly v průměru stejné odměny. Poslední dvě otázky se týkaly možného vlivu skutečnosti, že jde o dvě skupiny zaměstnanců, jejichž odměňování je součástí dvou různých kolektivních smluv, a do jaké míry je relevantní skutečnost, že tyto dvě kolektivní smlouvy pokrývají pracovně-právní vztahy výlučně nebo převážně žen a ve druhém případě mužů.

### **Z rozhodnutí:**

K otázce důkazního břemene: „Z podkladů, které má soud k dispozici je zjevné, že spor mezi stranami v hlavním řízení je důsledkem skutečnosti, že systém

*individuálních příplatků k základnímu platu je aplikován takovým způsobem, že žena není schopna identifikovat důvody rozdílu mezi svým platem a platem muže, který vykonává stejnou práci. Zaměstnanci nevědí, jaká kritéria jsou na ně otázky příplatků uplatněna a jakým způsobem. Znájí pouze částku svého vlastního zvýšeného platu bez toho, že by byli schopni zjistit vliv jednotlivého kritéria [na výši příplatku - pozn. aut.]. Proto ti, kteří jsou v určité platové třídě, jsou zbaveni možnosti porovnávat jednotlivé složky svého platu se složkami platu svých kolegů v téže platové třídě.“ [odst. 10]*

*„Dále je třeba zdůraznit, že v situaci, kde jde o systém individuálních příplatků zcela postrádající transparentnost, mohou ženy jako zaměstnankyně prokázat rozdíly pouze pokud jde o průměrný plat. Pokud by účinkem předložení takového důkazu nebylo uvalení důkazní povinnosti na zaměstnavatele, aby on prokázal, že jeho praxe v oblasti platů není diskriminační, byly by [zaměstnankyně – pozn. aut.] tak připraveny o jakýkoliv účinný prostředek k vynucení principu rovného odměňování před vnitrostátními soudy. [odst. 13]*

*„[...] zaměstnavatel bude muset rozlišit, jak aplikoval kritéria příplatků a tak bude nucen svůj platový systém zprůhlednit. [...] kde zařízení aplikuje platový systém zcela postrádající transparentnost, je na zaměstnavateli aby prokázal, že jeho praxe v otázkách mezd není diskriminační, pokud zaměstnankyně prokáže, ve vztahu k relativně velkému množství zaměstnanců, že průměrný plat ženy je nižší než průměrný plat muže.“ [odst. 15 a 16]*

K přípustnosti kritéria mobility: *„[Je-li kritérium mobility využíváno k odměňování kvality vykonané práce – pozn. aut.] je nepochybně zcela neutrální vzhledem k pohlaví. Systematicky by mohlo znevýhodňovat ženy pouze, pokud by je zaměstnavatel zneužíval. Je nemožné, že by kvalita práce vykonávané ženami byla obecně horší. Zaměstnavatel tak nemůže ospravedlnit aplikaci takto chápaného kritéria mobility tam, kde jeho používání prokazatelně znevýhodňuje ženy.[...] Je-li chápáno jako pokrytí zaměstnancovy adaptability vzhledem k měnícím se hodinám a místům práce, může kritérium mobility rovněž znevýhodňovat ženy, které z důvodu rodinných povinností a povinností v domácnosti za něž často odpovídají, nejsou ve stejné míře jako muži schopny organizovat svou pracovní dobu flexibilně. [...] Zaměstnavatel tedy může ospravedlnit odměňování takové adaptability jestliže doloží její význam z hlediska výkonu zvláštních úkolů jež jsou zaměstnanci svěřeny.“ [odst. 20 – 23]*

Kritérium odborného vzdělání označil Soud za přípustné, stejně jako kritérium délky služby: *“[...] délka služby jde ruku v ruce se zkušeností a zkušenost obecně umožňuje zaměstnanci lépe vykonávat jeho povinnosti, a zaměstnavatel je oprávněn ji odměnit, aniž by musel zvlášť prokazovat jeho význam pro výkon specifických úkolů, jež jsou zaměstnanci svěřeny.“ [odst. 24]*

Soud proto odpověděl, že aplikace směrnice o rovném odměňování vyžaduje, aby zaměstnavatel ospravedlnil kritérium mobility ve vztahu k variabilním hodinám nebo místům zaměstnání ve vztahu ke specifickým úkolům zaměstnance, o něhož se jedná. Analogicky to platí pro příplatky odměňující odborné vzdělání zaměstnance; naproti tomu, jde-li o odměňování délky služby (seniority), není třeba, aby zaměstnavatel uváděl takový specifický důvod. Rozdíly v průměrných platech mužů a žen vykonávajících stejnou práci ovšem nelze ospravedlňovat odměňováním mobility chápané jako ocenění kvality práce. Některé další otázky Soud nezodpověděl, vzhledem k tomu že neměly dostatečný vztah k řízení ve věci nebo vzhledem k obsahu odpovědí na ostatní otázky Soud odpověď na ně považoval za nadbytečnou.

**Komentář:** Ve věci Danfoss se jedná o případ tvrzené nepřímé diskriminace, prokazované prostřednictvím statistických důkazů o rozdílech mezi platy mužů a žen, vykonávajících práci stejné hodnoty. Neutrálním pravidlem, které může mít nepřímo diskriminační účinky, je zde systém příplatků k základnímu platu, který odměňuje mobilitu, odborné vzdělání a délku zaměstnání (senioritu). Rozhodnutí demonstruje, jak se odpovědi na předběžné otázky ohledně uplatnění principu rovného odměňování ubírají vstříc stále detailnějším a komplikovanějším posouzením platových předpisů jednotlivých zaměstnavatelů. Ta se pak poněkud vzpírají možným zobecněním, takže není možno na jejich základě usuzovat na nějaká obecná pravidla, která by předurčila rozhodování Soudu ve vztahu k řadě dalších kritérií odměňování, která zaměstnavatelé běžně používají.

V každém případě je nesporné, že kritéria, o která ve věci jde, nepřímo diskriminační být mohou – ženy jimi jsou znevýhodněny už jen proto, že obvykle zastávají větší díl rodinných povinností, takže mají proti mužům ztíženou pozici, pokud jde o jejich naplňování. Je ale možné proto zaměstnavatele zavazovat, aby je pro odměňování vykonané práce nepoužíval? Soud se zde při stanovování pravidel opírá o již prokázané okolnosti. Využívá skutkové okolnosti k identifikaci momentů, kdy jednotlivá kritéria mají vazbu na skutečnou potřebu zaměstnavatele odměnit pracovní výkon konkrétního zaměstnance a jejich odlišení od momentů, kdy taková potřeba dána není a kritérium je pouze zneužíváno k diskriminaci. Soud zcela vylučuje použití uvedených kritérií v případě, kdy statistický rozdíl v odměnách mužů a žen ukazuje, že se kritérium zneužívá. To je případ kritéria mobility ve smyslu kvality odvedené práce. Zde by totiž při porovnání platů mužů a žen vykonávajících stejnou práci nemělo docházet k výrazným disparitám, za předpokladu že se uplatňuje rovné zacházení. Není totiž možné, aby reálná kvalita práce mužů byla v průměru vyšší, než kvalita práce žen. V případě

některých kritérií pak lze jejich možné zneužití k diskriminaci odhalit teprve při zkoumání jejich vztahu ke konkrétním úkolům, jež zaměstnanec vykonává. Tak např. zneužití kritéria odbornosti vyjde najevo teprve tehdy, ukáže-li se, že dotyčný zaměstnanec konkrétní odborné vzdělání, za něž je odměňován, k výkonu své práce vůbec nepotřebuje. V takovém případě kritérium pouze diskriminuje ženy, které mají méně času absolvovat takové vzdělávání. Jediným kritériem, které podle výkladu soudu takto zneužito být nemůže a zaměstnavatel je tak může aplikovat vždy, je kritérium seniority. To by mělo být významným přínosem pro výkon jakékoliv práce.

Případ může rovněž sloužit také jako praktický příklad interpretace pravidel přenosu důkazního břemene Soudním dvorem. Spíše než o formalistické určení konkrétního procesního momentu, v němž důkazní břemeno přechází, jde při aplikaci pravidel o přesunu důkazního břemene o respektování skutečnosti, je-li to žalobce nebo žalovaný, kdo fakticky disponuje důkazy o skutečném stavu věci. V případě netransparentního systému odměňování je to pouze zaměstnavatel, kdo může vysvětlit, jak jednotlivá kritéria uplatňuje, a proto povinnost prokázat nediskriminační povahu platového systému svědčí jemu.



Tento dokument je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU  
a státním rozpočtem České republiky.

Obsah tohoto dokumentu je plně v zodpovědnosti příjemce grantu a nelze jej  
v žádném případě považovat za oficiální stanovisko Evropské unie a České republiky.

# **MANUÁL PRO VEDENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH SPORŮ V OBLASTI ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ MUŽŮ A ŽEN ZA STEJNOU PRÁCI ČI PRÁCI STEJNÉ HODNOTY**

Vydala Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva  
Petrská 14, Praha 1

v rámci projektu EQUAL Prolomit vlny – Zrovnoprávnění mužů a žen na trhu práce

Editorka: Pavla Boučková

**Autorský tým: Pavla Boučková, Michal Hubálek, Adam Křístek, Martina Štěpánková**

Tisk: Oleg Štička – Studio Art Print

ISBN:

**Praha 2007**