

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

PERSPEKTIVY ROVNÉ ODMĚNY ZA STEJNOU PRÁCI
MUŽŮ A ŽEN V ČR – ÚSTAVNÍ POHLED A REALITA

Plzeň 2013

Kateřina Stefanová

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ
KATEDRA ÚSTAVNÍHO A EVROPSKÉHO PRÁVA

DIPLOMOVÁ PRÁCE

PERSPEKTIVY ROVNÉ ODMĚNY ZA STEJNOU PRÁCI
MUŽŮ A ŽEN V ČR – ÚSTAVNÍ POHLED A REALITA

Autor : Kateřina Stefanová

Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Renáta Vokrojová

Studijní program: Právo a právní věda

Obor: Právo

PLZEŇ 2013

PROHLÁŠENÍ

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, srpen 2013

í í í í í í í í í

Kateřina Stefanová

OBSAH

I Úvod	í í	5
D vod výb ru tématu diplomové práce	í í .. í í í í í í í	5
Stru ná charakteristika	í í í í í í í í í í í í í í í í í í	...5
II Sociologický pohled na rovné odm ování mufl a flen	í í ..	6
Situace v R a srovnání stavu v R a jiných státech	í í í í í í ..	6
III Právní úpravu v R a jiných státech	í í í í í í í í í í í	20
Implementace práva v R	í í í í í í í í í í í í í í í í í í	..23
IV Ústavn právní pohled na rovné odm ování mufl a flení		..29
Historický vývoj	í í	29
Judikatura Ústavního soudu R	í í í í í í í í í í í í í í í ..	34
Judikatura Evropského soudního dvora/ Evropského soudu pro lidská práva		
V Záv r ó Perspektivy rovné odm ny za stejnou práci mufl a flen		
VI Resumé	í í	.40
VII Poufíté zdroje	í í	41

I ÚVOD

Dvod výb ru tématu diplomové práce

Téma rovného odměňování žen je mi blízké proto, že se m jako ženy týká. Jako zaměstnaná žena se s tímto problémem budu potýkat. Přes aktivní politiku Evropské unie v oblasti rovných práv mužů a žen je dosažení tohoto cíle stále hůlkou budoucnosti.

Stručná charakteristika

Otázka úasti žen na pracovním trhu je významná jak z hlediska lidsko-právního, kdy není fakticky dosaženo stavu, kdy by měli muži a ženy rovná práva, tak z hlediska efektivního využití lidských zdrojů k podpoře hospodářského růstu.

I kdyby ženy dosahují lepšího vzdělání než muži, jsou zaměstnavateli diskriminovány jak v přístupu na pracovní trh, tak v odměňování za práci a dosahování vyšších pracovních pozic, což je důsledkem kulturních a strukturálních bariér.

Zvlášt velké rozdíly přetrvávají v odměňování žen a mužů za stejnou práci. Podle statistik byly v Evropské unii v roce 2005 rozdíly v odměňování mužů a žen 15% a u soukromých zaměstnavatelů 25%.¹ Tento rozdíl nelze úplně vysvětlit jen nestejným výkonem žen a mužů, nebo segregací trhu práce, takže zbývající část tohoto rozdílu připadá na rozdílné odměňování z důvodu pohlaví.

¹ ČSÚ a MPSV. Ženy a muži v datech, Praha: ČSÚ a MPSV, 2003, str. 18

II SOCIOLOGICKÝ POHLED NA ROVNOST ODMĚNĚNÍ MUŽŮ A ŽEN

Situace v České republice a srovnání stavu v České republice a jiných státech

Ženy mají na trhu práce oproti mužům ztížené postavení. Zaměstnavatelé na ně hledí jako na budoucí matky, které ponесou hlavní část rodičovské zodpovědnosti a upřednostní při zaměstnávání muže. I v dalších ohledech zaměstnávání jako je odměna za práci, nebo například uplatnění ve vedoucích pozicích jsou ženy oproti mužům znevýhodněny.

Znevýhodnění žen při získání práce

Míra zaměstnanosti žen v České republice se pohybuje kolem průměru Evropské unie. Nejnižší míra zaměstnanosti žen je na jihu Evropy: v Itálii, na Maltě a v Řecku (méně než 48 %) a nejvyšší míra zaměstnanosti žen je na severu Evropy: ve skandinávských zemích a Velké Británii (alespoň 66 %).

Průměrná zaměstnanost žen v Evropské unii a České republice činí přibližně 57 %, průměrná zaměstnanost mužů v Evropské unii činí zhruba 71 % a v České republice asi 73 %.²

Míra nezaměstnanosti žen i mužů je nejvyšší v Polsku a na Slovensku, u žen činí téměř 15 %. Nejnižší míra nezaměstnanosti žen je v Irsku, Velké Británii a Nizozemí, v nichž činí kolem 4 %.

² Eurostat, 2007

Zaměstnavatel vnímá muže především jako vzdělanější a schopnější, proto se raději rozhodne zaměstnat je a tím ušetří i na nákladech za příjmové úpravy.³ Další překážkou v zaměstnávání žen je nedostatečná institucionální péče o děti. A má negativní vliv i na porodnost. Ve skandinávských zemích, kde platí zákony o rovných příležitostech, je porodnost asi 1,5 krát větší než v zemích východní Evropy.

Diskriminace žen v odměňování

Rozdílné odměňování žen za práci stejné kvality existuje ve všech profesních skupinách, ve všech státech. To zároveň působí na ženy demotivaci. Ztrácí zájem o práci a také o rozvoj svých schopností a kvalifikace.

Největší rozdíly platů jsou na Slovensku (podobně Německo, Velká Británie, Kypr, Estonsko) a nejmenší v Polsku (podobně Malta, Portugalsko). Ve Švédsku je tento rozdíl (16 %) o něco větší než evropský průměr. Největší rozdíly jsou v průměru a na manažerských pozicích, čím vyšší postavení a vzdělání, tím větší rozdíly v platovém ohodnocení, menší rozdíly ve službách a nejméně v zemědělství.

Historicky totiž ženy byly méně vzdělané a tudíž vydávaly méně než muži a tento stereotyp přetrvává, a pokud dnes už neplatí, měly by ženy dosahovat nižšího vzdělání, je tomu přesně naopak.

³ Cichomski, B. (2006) Aktywność ekonomiczna kobiet i mężczyzn. In Krajowy system monitorowania równego traktowania kobiet i mężczyzn, tom 1. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.

Makroekonomickými příčinami rozdílného odměňování jsou

- různé kariéry a feminizace některých povolání,
- menší počet žen na vysokých, placených pozicích,
- přesvědky o menším významu vzdělání žen,
- nedostatku mechanismů vyrovnávajících kulturní bariéry při vstupu žen na trh práce a zaručujících právní vymáhání v oblastech zaměstnání.

Mikroekonomickými příčinami jsou nižší pozice žen, nižší odměny žen na stejných pozicích s muži, pomalejší povýšování, nižší hodnocení ženské práce a specifických ženských dovedností jako intuice, komunikace, uvědomlost.⁴

Rozdílný přístup žen k vedoucím pozicím

Míra účasti žen v nejvyšších manažerských pozicích se uvádí v rozmezí asi 1 až 5 %. (Nejsou dostupná dostatečná statistická data.) A to přestože mají ženy lepší vzdělání i specifické dovednosti vhodné pro moderní způsob obchodování. Chybí jim určitá zkušenost, jak si vedoucí pozici udržovat v sociálním prostředí. Na nižších manažerských pozicích se uplatňují ženy zhruba z 1/3.

Ženy o podnikatelky jako únik diskriminaci a skleněným stropem

Ženy, které tvoří v členských státech Evropské unie zhruba 1/4 až 1/3 v celkovém počtu podnikajících osob, potřebují specifickou podporu. Jejich rozhodnutí podnikat často provází strach z neúspěchu a nedostatek sebevědomí.

⁴ Lisowska, Ewa a kol. Ženy na trhu práce : Realita a perspektivy, Praha : Gender studies o.p.s., 2007. ISBN 978-80-86520-23-0

Tato pomoc je však v České republice poskytována spíše jen nevládními organizacemi a v obecně není dostatek takových programů.

Ženy podnikatelky mají v tuzemsku bohaté zkušenosti s prací ve veřejném sektoru, je jim kolem 40 let a více a zaměřují se na ekonomii, humanismus, nebo dosáhly všeobecného středněškolského vzdělání a nemají konkrétní podnikatelské zaměření. V tuzemsku obchodují s poskytováním služeb zaměřeným na oblast podnikání. Takto ženy bojují s omezenými možnostmi placeného zaměstnání, kdy je pracovních míst dostatek, ale počet málo.

Ale jsou i jiné důvody, které vedou ženy, aby podnikaly. Finanční nezávislost a svoboda rozhodování se stává volbou žen a ne nutností. Je to cesta, jak uniknout skleněným stropům v postupu po kariérním žebříku ke zaměstnání.

Tabulka 1. Podíl žen v celkovém počtu podnikajících osob ve vybraných členských státech EU

Země	Podíl v procentech
Rakousko	34,2
Belgie	27,7
Česká republika	27,2
Dánsko	20,8
Finsko	32,8
Španělsko	26,8
Irsko	24,9
Německo	27,8
Švédsko	25,6
Velká Británie	26,5
Polsko	36,3

í í í í .⁵

⁵ Financing Women Entrepreneurs, OECD Small and Medium Enterprise Outlook, Ženeva 2000, str. 53 - 63

Flexibilní zaměstnání

Český trh práce je neflexibilní, charakterizuje ho malý počet osob zaměstnaných na ústečný pracovní úvazek. Jen asi 9 % žen pracuje na ústečný pracovní úvazek oproti v průměru 1/3 žen v Evropské unii. Ve všech členských státech převládá počet žen pracujících na ústečný pracovní úvazek nad muži s výjimkou Dánska.

Jiné flexibilní formy práce jsou práce po telefonu, sdílená práce, flexibilní pracovní doba - se vyskytují zřídka. Většinou ve velkých společnostech. Má souvislost s rodinnými a pracovními závazky.

Je třeba hledat formy, jak aktivně podpořit zaměstnanost žen a zlepšit tak kvalitu života žen i celé společnosti. Změna pracovního trhu na flexibilnější, vytvoření programů, které by podporovaly začínající podnikatelky jsou jen některé z mnoha takových.

Diskriminace v odměňování

Diskriminace obecně je jev v současně společnosti nefládoucí. Tímto označením se obecně rozumí určitá jednání, pohled i postoj, kterým je znevýhodněna určitá skupina osob se stejnými i podobnými znaky, v i jiným osobám, které tyto znaky nemají. Obvykle se jedná o znaky nezávislé na vlastnostech těchto osob, i především jejich výchovou a prostředím, v němž tyto osoby žijí. Diskriminováni tak mohou být osoby z důvodu své rasy, náboženství, pohlaví, sexuální orientace, ale také vzhledu i vlastnostem.

Pokud jde o diskriminaci v odměňování, ta se projevuje zejména tím, že práce, pokud je vykonávána ženou, je finančně ohodnocena odlišně, než tatáž práce, pokud je vykonávána mužem, a i když neexistuje jiný objektivní důvod pro tuto odlišnost, než že je v prvním případě práce vykonávána ženou a ve druhém mužem. Diskriminace v odměňování žen a mužů tedy představuje znevýhodnění té které skupiny (obvykle žen), popř. jednotlivce, které má právo jedině a pouze v okolnostech, že se jedná o právopisnou členku i právopisný člen dané skupiny, tedy v určitém případě o ženy. V konečném důsledku tak dostávají ženy plat v jiné výši za tutéž práci, než jaké jí dostávají muži; v praxi obvykle bývá plat ženy nižší, než plat muže.

Diskriminace v zaměstnání je tak způsobena postupem zaměstnavatele k danému zaměstnanci, který patří k určité skupině osob zaměstnavatelem znevýhodněných. Diskriminace nemusí být na první pohled patrná a v daném případě nemusí být s ohledem na historické stereotypy úmyslná. Ve všech podobách, a to i kdyby nebyla zaměstnavatelem přímo zamýšlená, je zakázaná. V českém právu se této problematice věnuje přímo speciální zákonný předpis o tzv. antidiskriminační zákon, o němž bude pojednáno níže v kapitole Právní úprava R.

Jak bylo výše naznačeno, diskriminace nemusí být na první pohled zjevná. Existují tak dvě podoby diskriminace, a to přímá diskriminace a diskriminace nepřímá (skrytá).

V prvním případě, tedy u přímé diskriminace, dochází k vyplácení nerovné mzdy (vyplácení nižší mzdy ženám), a pokud jak ženy, tak muži vykonávají stejnou práci. Pro nerovné vyplácení nerovné mzdy nemusí být stanovena žádná pravidla, k vyplácení nerovné odměny dochází fakticky, pokud jsou kritéria pro vyřízení odměny vytvořena tak, aby byla splnitelná pouze u mužů. Tato nerovnost může být způsobena i například navázáním pravidel odměňování na porodní hotovství, tedy na situaci, v níž se ocitají pouze ženy.⁶ Zaměstnavatel tak činí z důvodu pohlaví osoby.⁷

Nepřímou diskriminací je pak stanovení takových objektivních pravidel a kritérií odměňování, shodných pro obě skupiny, tedy ženy i muže a tedy zdánlivě rovných, dle kterých v konečném důsledku je zvýhodněno podstatně vyšší procento osob jednoho pohlaví o mužů, nebo jsou pro druhou skupinu o ženy - obtížně splnitelná (popřímo nesplnitelná), čímž dochází k znevýhodnění této skupiny - žen. Nepřímá diskriminace může mít podobu například znevýhodnění zaměstnanců s neflexibilní pracovní dobou, kterou vyžívají v průměru ženy z důvodu péče o děti (viz. příklady uvedené Evropským soudním dvorem v kapitole Judikatura Evropského soudního dvora).

O diskriminaci však nejde tehdy, pokud by stanovení takového pravidla bylo objektivně odůvodněno legitimním cílem, pokud není mezi tímto cílem a daným prostředkem musí být vztah přiměřenosti.⁸

Znaky nepřímé diskriminace tedy jsou

- a) rozdílné zacházení s různými skupinami zaměstnanců
- b) ve znevýhodněné skupině je více zastoupeno jedno pohlaví
- c) neexistuje objektivní ospravedlnění této skutečnosti.⁹

⁶ Havelková, B. Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, ISBN 978-80-903786-2-9, 79s

⁷ Tamtéž.

⁸ Tamtéž. s. 90

⁹ Bobek, M. - Boučková, P. - Kühn, Z. Rovnost a diskriminace. Praha: C.H. Beck. 2007, 246s

V praxi však velmi obtížné vůbec zjistit, zda je ten i onen (ta i ona) diskriminován v odměňování, nebo údaj o výši mzdy je údajem tajným a mzdová ústředna, ústřední i jiný orgán mající k údajům o výši platů zaměstnanců přístup, jsou povinni o tom zachovávat mlčenlivost. Pokud se zaměstnanec dozví výši platu svého kolegy, dostane se tak do nepříjemné situace, kdy zaměstnavatel fládá vyšetřit, jak došlo k úniku této tajné informace, pokud ovšem tuto informaci neposkytl sám dotyčný zaměstnanec, jehož plat se stal předmětem srovnání s jiným platem.

Pokud pak zaměstnanec (i lépe zaměstnankyně) zjistí, že dochází k diskriminaci, je postaven před další problém: jakmile bude dotyčná zaměstnankyně upozorovat na rozdíl v odměnách, vyskytující se s největší pravděpodobností i u svých kolegů, bude automaticky zaměstnavatelem brána jako problémová a tento se jí bude snažit i nejbližší sebe sama přiležitostí zbavit a její místo obsadit neproblémovou pracovnící. Další setrvání dotyčné zaměstnankyně v zaměstnání bude proto napjaté, budou na tuto zaměstnankyni kladeny obtížnější úkoly i bude podrobena zvláštnímu dohledu. Zaměstnankyně se pak bude cítit v daném zaměstnání nepohodlně a pod tlakem. A pokud by se tedy daná zaměstnankyně pouze domáhala svých právem zaručených práv, bude velmi těžké zvažovat, zda jí to stojí za to.

Pokud by pak zaměstnavatel její požadavek na dorovnání odměny odmítl, pak by měl následovat další krok, pro zaměstnankyni obtížný, a to oznámit v oblasťnímu inspektorátu práce, který vykonává kontrolu nad dodržováním zákazu diskriminace zaměstnavatelem. Inspektorát práce pak může zaměstnavateli uložít pokutu až do výše 400 000 Kč za spáchání správního deliktu na úseku rovného zacházení. Tento krok však vyvolá u dané zaměstnankyně přinejmenším stejné pocity a u zaměstnavatele obdobný tlak, jako při prostém oznámení a fládosti o dorovnání, jak výše uvedeno.

Pokud ani po té nebude odměna zaměstnankyně dorovnána, zbývá poslední krok, a to vyvolat soudní řízení proti zaměstnavateli, jímž by se zaměstnankyně domáhala svého práva soudní cestou s odvoláním, že se diskriminována v důsledku svého pohlaví. Jen stříhá si pak lze představit, že zaměstnankyně bude u zaměstnavatele, s nímž je ve sporu, spokojená, což se

nutn odrazí i na jejím pracovním p ístupu, jakož i na p ístupu zam stnavatele k této zam stnankyni. Pokud tedy bude zam stnankyn podávat žalobu proti svému zam stnavateli, bude patrn jí sml éna s tím, že v daném zam stnání s nejv tší pravd podobností skon í.

To nejsou p íli– pozitivní prognózy pro zam stnanky , které jsou za svá práva ochotny bojovat. Kontroly zam stnavatel ů by se proto m ly provád t d sledn , aby k diskriminaci nedocházelo, protože vlastní iniciativou po–kozených zam stnanky je pouze mizivé procento.

Jako p íklad¹⁰ mofno uvést p ípad zam stnankyn ů mzdové ú etní, která se cítila být diskriminována v otázce svého platového ohodnocení (nikoli v–ak z d vodu pohlaví), proto podala stíflnost odboru kontroly p íslu–ného krajského ú adu. Ten její stíflnost nevy ídil, proto podala podn t k provedení kontroly dodrflování pracovn právních p edpis ů p íslu–nému ú adu práce, ke kterému k prokázání svých tvrzení p iloflila mimo jiné téfl kopie pracovních náplní t í zam stnanc ů flalovaného, kde jsou uvedeny ve ejn p ístupné informace, aniž by uvedla jejich osobní údaje jako nap . datum narození, bydli–t , rodné íslo, stav, národnost. Na to zam stnavatel reagoval tak, že s danou zam stnankyní okamžit zru–íl pracovní pom r, když v jejím jednání (p edložením uvedených pracovních náplní ú adu práce) spat oval poru–ení pracovní kázn zvlá– hrubým zp sobem.

S podaným okamžitým zru–ením pracovního pom ru zam stnankyn nesouhlasila a oznámila žalovanému, že trvá na dalším zam stnávání a že po n m pofladuje rovn fl náhradu mzdy. T chto nárok se zam stnankyn domáhala také u soudu, p í emfl v ízení u soudu prvního stupn byla její žaloba zamítnuta s od vodn ním, že žalobkyn poru–ila povinnost ml enlivosti a okamžit zru–ení pracovního pom ru je proto d vodné. K odvolání žalobkyn soud druhého stupn rozsudek soudu prvního stupn zm nil a žalob vyhov l s tím, že dle jeho názoru sice do–lo k poru–ení ml enlivosti, nicmén ů osobou, které byly p edm tné údaje odtajny, byl ú ad práce, který by stejn m l ke v–em údaj m, které žalobkyn poskytla, i listinám, které ke stíflnosti p iloflila, p ístup v rámci své kontrolní innosti a jejich poskytnutím tak zam stnavateli nevznikla fládná újma

¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 02. 07. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2633/2008, dostupný na <http://kraken.slv.cz/21Cdo2633/2008 dne> 29.08.2013

(zaměstnanci orgánu kontroly jsou taktéž povinni zachovávat mlčenlivost), a tedy takovéto porušení nemůže vést k závěru o porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, které by odvodovalo okamžité zrušení pracovního poměru u dané zaměstnankyně. Zaměstnankyně navíc tyto údaje poskytla za účelem ochrany svých práv, o nichž se domnívala, že jsou zaměstnavatelem porušována. Tento závěr odvolacího soudu potvrdil ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2633/2008 ze dne 2. srpence 2009 Nejvyšší soud ČR.¹¹

Zaměstnavatelé by proto měli být sami dostatečně motivováni, aby ženy nebyly diskriminovány v zaměstnání. Motivacím prostředkem by tak mohlo být zvýhodnění zaměstnavatelů dodržujících princip rovnosti odměňování například v oblasti daní, zadávání veřejných zakázek, dotací apod. To by pak mělo zaměstnavatele vést k zveřejňování svých údajů o vývoji mezd srovnáním podle pohlaví a jinému veřejnému prokázání dodržování pravidel rovného odměňování.

Diskriminace v odměňování

Diskriminace obecně je jev v společenské společnosti nechtěný. Tímto označením se obecně rozumí určitá jednání, pohledy a postoje, kterým je znevýhodňována určitá skupina osob se stejnými či podobnými znaky, v jiným osobám, které tyto znaky nemají. Obvykle se jedná o znaky nezávislé na vlastnostech těchto osob, například jejich výchově a prostředí, v němž tyto osoby žijí. Diskriminovány tak mohou být osoby z důvodu své rasy, náboženství, pohlaví, sexuální orientace, ale také vzhledu či vlastností.

Pokud jde o diskriminaci v odměňování, ta se projevuje zejména tím, že práce, pokud je vykonávána ženou, je finančně ohodnocena odlišně, než tatáž práce, pokud je vykonávána mužem, přičemž neexistuje jiný objektivní důvod pro tuto odlišnost, než že je v prvním případě práce vykonávána ženou a ve druhém mužem. Diskriminace v odměňování žen a mužů tedy představuje znevýhodnění té které skupiny (obvykle žen), popřímo jednotlivce, které má převod jedinou a pouze v okolnosti, že se jedná o právoplatnou členku či příslušnici dané skupiny, tedy

¹¹ Tamtéž.

v dřívějších případech jde o ženy. V konečném důsledku tak dostávají ženy plat v jiné výši za tutéž práci, než v jaké ji dostávají muži; v praxi obvykle bývá plat ženy nižší, než plat muže.

Diskriminace v zaměstnání je tak způsobena přístupem zaměstnavatele k danému zaměstnanci, který patří k určité skupině osob zaměstnavatelem znevýhodněných. Diskriminace nemusí být na první pohled patrná a v adé případě nemusí být s ohledem na historické stereotypy úmyslná. Ve všech podobách, a to i kdyby nebyla zaměstnavatelem přímo zamýšlená, je zakázána. V českém právu se této problematice věnuje přímo speciální zákonný předpis o tzv. antidiskriminační zákon, o něm bude pojednáno níže v kapitole Právní úprava R.

Jak bylo výše naznačeno, diskriminace nemusí být na první pohled zjevná. Existují tak dvě podoby diskriminace, a to přímá diskriminace a diskriminace nepřímá (skrytá).

V prvním případě, tedy u přímé diskriminace, dochází k vyplácení nerovné mzdy (vyplácení nižší mzdy ženám), a pokud jak ženy, tak muži vykonávají stejnou práci. Pro nerovné vyplácení nerovné mzdy nemusí být stanovena žádná pravidla, k vyplácení nerovné odměny dochází fakticky, pokud jsou kritéria pro výši odměny vytvořena tak, aby byla splnitelná pouze u příslušných mužů. Tato nerovnost může být způsobena i například navázáním pravidel odměňování na porodní hotovství, tedy na situaci, v níž se ocitají pouze ženy.¹² Zaměstnavatel tak činí z důvodu pohlaví osoby.¹³

Nepřímou diskriminací je pak stanovení takových objektivních pravidel a kritérií odměňování, shodných pro obě skupiny, tedy ženy i muže a tedy zdánlivě rovných, dle kterých v konečném důsledku je zvýhodněno podstatně větší procento osob jednoho pohlaví oproti muži, nebo jsou pro druhou skupinu oproti ženám obtížně splnitelná (příliš nespokojitelná), čímž dochází k znevýhodnění této skupiny - žen. Nepřímá diskriminace může mít podobu například zvýhodnění zaměstnanců s neflexibilní pracovní dobou, kterou vyžívají v příslušných ženách z důvodu péče o

¹² Havelková, B. Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, ISBN 978-80-903786-2-9, 79s

¹³ Tamtéž.

dit (viz. příklady uvedené Evropským soudním dvorem v kapitole Judikatura Evropského soudního dvora).

O diskriminaci však nejde tehdy, pokud by stanovení takového pravidla bylo objektivně odvozeno z legitimního cíle, pokud je rovněž mezi tímto cílem a daným prostředkem musí být vztah proporcionality.¹⁴

Znaky nepřímé diskriminace tedy jsou

- a) rozdílné zacházení s různými skupinami zaměstnanců
- b) ve znevýhodněné skupině je více zastoupeno jedno pohlaví
- c) neexistuje objektivní ospravedlnění této skutečnosti.¹⁵

V praxi však velmi obtížné vůbec zjistit, zda je ten či onen (ta či ona) diskriminován v odměňování, nebo údaj o výši mzdy je údajem tajným a mzdová ústředna, ústřední či jiný orgán mající k údajům o výši platů zaměstnanců přístup, jsou povinni o tom zachovávat mlčenlivost. Pokud se zaměstnanec dozví výši platu svého kolegy, dostane se tak do nepříjemné situace, kdy zaměstnavatel fládlá vyšetřit, jak došlo k úniku této tajné informace, pokud ovšem tuto informaci neposkytl sám dotyčný zaměstnanec, jehož plat se stal předmětem srovnání s jiným platem.

Pokud pak zaměstnanec (či lépe zaměstnankyně) zjistí, že dochází k diskriminaci, je postaven před další problém: jakmile bude dotyčná zaměstnankyně upozorovat na rozdíl v odměnách, vyskytující se s největší pravděpodobností i u svých kolegů, bude automaticky zaměstnavatelem brána jako problémová a tento se jí bude snažit přinejblíže sebrat a její místo obsadit neproblémovou pracovnící. Další setrvání dotyčné zaměstnankyně v zaměstnání bude proto napjaté, budou na tuto zaměstnankyni kladeny obtížnější úkoly a bude podrobena zvláštnímu dohledu. Zaměstnankyně se pak bude cítit v daném zaměstnání nepohodlně a pod tlakem. A pokud by se tedy

¹⁴ Tamtéž. s. 90

¹⁵ Bobek, M. - Boučková, P. - Kühn, Z. Rovnost a diskriminace. Praha: C.H. Beck. 2007, 246s

daná zaměstnankyně pouze domáhala svých právem zaručených práv, bude velmi těžké zvažovat, zda jí to stojí za to.

Pokud by pak zaměstnavatel její požadavek na dorovnání odměny odmítl, pak by měla následovat další krok, pro zaměstnankyni obtížný, a to oznámit v cizí oblasťnímu inspektorátu práce, který vykonává kontrolu nad dodrřováním zákazu diskriminace zaměstnavatelem. Inspektorát práce pak může zaměstnavateli uložít pokutu až do výše 400 000 Kč za spáchání správního deliktu na úseku rovného zacházení. Tento krok však vyvolá u dané zaměstnankyně nejméně stejné pocity a u zaměstnavatele obdobný tlak, jako při prostém oznámení a žalosti o dorovnání, jak výše uvedeno.

Pokud ani po té nebude odměna zaměstnankyně dorovnána, zbývá poslední krok, a to vyvolat soudní řízení proti zaměstnavateli, jímž by se zaměstnankyně domáhala svého práva soudní cestou s odvodněním, že se diskriminována v důsledku svého pohlaví. Jen stěží si pak lze představit, že zaměstnankyně bude u zaměstnavatele, s nímž je ve sporu, spokojená, což se nutně odrazí i na jejím pracovním postupu, jakož i na postupu zaměstnavatele k této zaměstnankyni. Pokud tedy bude zaměstnankyně podávat žalobu proti svému zaměstnavateli, bude patrně jistě smířena s tím, že v daném zaměstnání s největší pravděpodobností skončí.

To nejsou příliš pozitivní prognózy pro zaměstnankyni, které jsou za svého práva ochotny bojovat. Kontroly zaměstnavatel by se proto měly provádět důsledně, aby k diskriminaci nedocházelo, protože vlastní iniciativou poškozených zaměstnankyni je pouze mizivé procento.

Jako příklad¹⁶ možno uvést případ zaměstnankyně o mzdové úctě, která se cítila být diskriminována v otázce svého platového ohodnocení (nikoli v důsledku pohlaví), proto podala stížnost odborů kontroly příslušného krajského úřadu. Ten její stížnost nevyřídil, proto podala podnět k provedení kontroly dodrřování pracovních předpisů příslušného úřadu práce, ke kterému k prokázání svých tvrzení přiložila mimo jiné též kopie pracovních náplní této zaměstnankyně, kde jsou uvedeny ve veřejně přístupné informaci, aniž by

¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 02. 07. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2633/2008, dostupný na <http://kraken.slv.cz/21Cdo2633/2008 dne> 29.08.2013

uvedla jejich osobní údaje jako např. datum narození, bydliště, rodné číslo, stav, národnost. Na to zaměstnavatel reagoval tak, že s danou zaměstnankyní okamžitě zrušil pracovní poměr, když v jejím jednání (předložení uvedených pracovních náplní úadů práce) spatřoval porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem.

S podaným okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnankyně nesouhlasila a oznámila žalovanému, že trvá na dalším zaměstnávání a že po něm požaduje rovnou náhradu mzdy. Tímto nárok se zaměstnankyně domáhala také u soudu, přičemž v řízení u soudu prvního stupně byla její žaloba zamítnuta s odvoláním, že žalobkyně porušila povinnost mlčenlivosti a okamžitě zrušení pracovního poměru je proto dle ní odvolané. Ke odvolání žalobkyně soud druhého stupně rozsudek soudu prvního stupně změnil a žalobě vyhověl s tím, že dle jeho názoru sice došlo k porušení mlčenlivosti, nicméně osobou, které byly předemtné údaje odtajněny, byl úad práce, který by stejně měl být v něm údajem, které žalobkyně poskytla, i listinám, které ke stíhlosti přiložila, přičemž v rámci své kontrolní činnosti a jejich poskytnutím tak zaměstnavateli nevznikla žádná újma (zaměstnanci orgánu kontroly jsou taktéž povinni zachovávat mlčenlivost), a tedy takovéto porušení nemůže vést k závěru o porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, které by odvolavoulo okamžitě zrušení pracovního poměru u dané zaměstnankyně. Zaměstnankyně navíc tyto údaje poskytla za účelem ochrany svých práv, o nichž se domnívala, že jsou zaměstnavatelem porušována. Tento závěr odvolacího soudu potvrdil ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2633/2008 ze dne 2. července 2009 Nejvyšší soud ČR.¹⁷

Zaměstnavatelé by proto měli být sami dostatečně motivováni, aby ženy nebyly diskriminovány v zaměstnání. Motivacím prostředkem by tak mohlo být zvýhodnění zaměstnavatelů dodrřujících princip rovnosti odměňování například v oblasti daní, zadávání veřejných zakázek, dotací apod. To by pak mohlo zaměstnavatele vést k zveřejnění svých údajů o vývoji mezd s lením podle pohlaví i jinému veřejnému prokázání dodrřování pravidel rovného odměňování.

¹⁷ Tamtéž.

III PRÁVNÍ ÚPRAVA V ČR A JINÝCH STÁTECH

Rovnost mužů a žen a zní vyplývající rovnost v odměňování je součástí zásady rovnosti, která je jedním ze základních principů a kritérií základních lidských práv. Obecné základy rovnosti mužů a žen v České republice byly zformulovány v Listině základních práv a svobod¹⁸. Ta ve svém článku 3 zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnosti nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. LZPS dále ukládá právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky (čl. 28). Ústavní zakotvení těchto principů všem nebylo dostatečnou zárukou jejich působnosti, resp. vynutitelnosti, proto bylo nutné český právní řád harmonizovat s komunitárním právem EU a princip rovnosti pohlaví byl tak transponován do celé sady právních předpisů.¹⁹

V Evropské Unii patří již dlouho problematika rovnosti mužů a žen k těm tématům, kterým je věnována značná pozornost. Zásada rovnosti má v zemích Evropské unie dlouholetou tradici a představuje klíčový princip práva EU. Jedná se o legislativu, která je společná všem členským státům Unie, a která má aplikativní působnost před jejich vnitrostátním právem. Rovněž i Česká republika, jakožto člen EU, musí tento princip ve svém právním řádu uplatňovat.²⁰

Rovně odměňování mužů a žen bylo první oblastí, kterou se právo EU zabývalo i ve svých směrnicích, nebo že ze statistických dat jasně vyplynul fakt, že platy mužů oproti ženám jsou výrazně vyšší a to i v těch případech, kdy zaměstnanci a zaměstnankyně vykonávali stejnou práci stejné hodnoty.

¹⁸ Zákon č. 2/1993 Sb.

¹⁹ Suchomelová M. – Fischlová D. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN: 80-87007-12-3. Praha 2006, 20s

²⁰ Suchomelová M. – Fischlová D. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN: 80-87007-12-3. Praha 2006, 5s

K zajištění rovnoprávnosti výdělků EU vymezila několik oblastí ke snížení diskriminace na trhu práce a odstranění mzdových nerovností mezi muži a ženami, kterých by chtěla dosáhnout pomocí:

- zajištění lepšího používání stávajících právních předpisů, případně implementace právních předpisů nových
- boj proti rozdílům v odměňování mužů a žen jako nedílná součást politik zaměstnanosti členských států i s využitím veškerého potenciálu financování z EU, obzvláště pak Evropského sociálního fondu
- prosazování zásady rovných platů zaměstnavatelů, a to zejména apelováním na sociální odpovědnost
- podpora výměny osvědčených postupů v EU a zapojení sociálních partnerů.²¹

Rozdíly v platbě mužů a žen byly prvním aspektem genderové nerovnosti, na který mohlo právo EU reagovat, a který měl být za zápis práva EU uplatněn. Ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957 byla v čl. 119 zakotvena zásada stejné odměny za stejnou práci.²² V roce 1975 byl tento článek doplněn směrnicí Rady č. 75/117/EEC o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady rovné odměny pro muže a ženy. Směrnice v čl. 1 definovala zásadu stejné odměny za práci pro muže a ženy jako odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování, případně s ohledem na stejnou práci, i práci, které je přiznána stejná hodnota. Podle zmíněné směrnice znamená tato zásada rovnou odměnu za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty a odstranění veškeré diskriminace z důvodu pohlaví, pokud jde o všechny aspekty a podmínky odměňování.²³ Zavedením této zásady byla do práva EU vtažena zásada, která byla zakotvena již v Úmluvě mezinárodní organizace práce č. 100 o stejném odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty z roku 1951.²⁴

²¹ internetové stránky: Finance.cz, dostupné z <http://www.finance.cz/zpravy/finance/120734-evropska-unie-bojuje-s-mzdovou-diskriminaci-zen/> dne 27. 08. 2013

²² Amsterodamskou smlouvou byl tento článek novelizován a přečíslován na čl. 141

²³ Suchomelová M. – Fischlová D. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN: 80-87007-12-3. Praha 2006, 6s

²⁴ Koldinská K. *Gender a sociální právo*. Praha. C. H. Beck. 2010, 88 s

Tím, kteří se cítí být diskriminováni v odměňování, smrnice přiznala právo domáhat se svých práv soudní cestou. Diskriminace v odměňování na základě pohlaví měla být podle smrnice odstraněna z právních a správních předpisů (čl. 3), stejně tak z kolektivních smluv, mzdových tarifů, dohod o mzdě nebo individuálních pracovních smluv (čl. 4). Ustanovení v právních aktech uvedených v čl. 4 měla být učiněna neplatnými, prohlášena za neplatná nebo měla být upravena jejich zněním. Současně s tím měly všechny členské státy poskytnout svým občanům ochranu před případným propuštěním z důvodu zaměstnancovy žádosti o uplatnění zásady rovného odměňování zaměstnavatelem a umožnit takto diskriminovaným osobám domáhat se svých práv soudně.²⁵

Smrnice 75/117 byla nahrazena Smrnicí 2006/54 v podstatě v jediném článku, který stanoví, že *ŠS v případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní pohlaví a nepřítomnost diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechny 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.*²⁶

Amsterodamská smlouva z roku 1997 pak zajišťuje rovnost mužů a žen mezi základní principy Společenství a zajišťuje tento aspekt do koncipování všech oblastí komunitárních politik.

V současné době rozdíl v příjmech mužů a žen přetrvává. V evropském průměru tvoří rozdíl srovnatelných příjmů 17,4 %, což znamená, že ženy za stejnou práci zpravidla pobírají o 17,4 % nižší mzdy než muži.²⁶ Z nejnovějších údajů vyplývá, že rozdíl mezi platy žen a mužů v Evropské unii činil v roce 2010 průměrně 16,4 %, což potvrzuje mírně klesající trend, který se projevoval již v minulých letech, kdy se průměrný rozdíl pohyboval kolem 17 % nebo byl dokonce vyšší. Nejnižší rozdíl byl zaznamenán v Polsku, 2 %, a nejvyšší v Estonsku, 27 %.²⁷

²⁵ Koldinská K. *Gender a sociální právo*. Praha. C. H. Beck. 2010, 88 s

²⁶ Koldinská K. *Gender a sociální právo*. Praha. C. H. Beck. 2010, 86 s

²⁷ Internetové stránky: EUROPA – Oficiální internetové stránky Evropské Unie, dostupné z http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-211_cs.htm dne 27. 08. 2013

Přiznání nedostatků vody při újmové nerovnosti mužů a žen je třeba si uvědomit, že v evropských společnostech stále přetrvává genderová rozdílná úroveň práce, která je navíc podmíněna skutečností, že ženy do svého vzdělání neinvestují tolik jako muži a rovněž se tolik neorientují na lépe placená místa.²⁸

Implementace evropského práva v ČR

Připrava na vstup ČR do Evropské Unie odstartovala rozsáhlé novelizace pracovních předpisů. V oblasti rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání a konkrétně v oblasti odměňování byla v rámci harmonizace českého práva s právem Evropských společenství (ES) do českého právního řádu promítnuta směrnice Rady č. 76/207/EEC o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, dále pak směrnice Rady č. 75/117/EEC o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy a rovněž směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/EC, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EEC, čímž se realizoval požadavek práva ES na vytvoření podmínek pro rovnoprávný přístup zaměstnanců obou pohlaví k přípravě a výkonu povolání.²⁹

Zákonem č. 155/2000 Sb.³⁰ došlo k přijetí velké harmonizační novely zákoníku práce, s účinností k 1. 1. 2001, která do českého pracovního práva zapracovala téměř všechny tehdejší požadavky práva Evropských společenství. Po jejím přijetí byly ovšem schváleny další směrnice EU, týkající se rovného zacházení a diskriminace, které bylo také nutné následně implementovat do právního řádu České republiky.

Oblastí rovného zacházení pro muže a ženy se týká směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/EC, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EEC, o

²⁸ Koldinská K. *Gender a sociální právo*. Praha. C. H. Beck. 2010, 87 s

²⁹ Internetové stránky: EUROPA – Oficiální internetové stránky Evropské Unie, dostupné z http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-211_cs.htm dne 28. 07. 2013

³⁰ Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Jejím cílem je uvést v účinnost zásadu rovných příležitostí a rovnosti v zacházení s muži a ženami v zaměstnání, při výkonu povolání a při odborné přípravě v etn pracovních podmínkách, a to bez ohledu na právní povahu vztahu, ve kterém je osoba zaměstnána nebo koná práci. Smrnice obsahuje i definici pojmu přímé a nepřímé diskriminace.

K zapracování výše zmíněných smrnic do českého pracovního práva došlo na základě druhé harmonizační novely zákoníku práce zákonem č. 46/2004³¹, s účinností od 1. března 2004.

Zákoník práce stanoví, že *„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných nepřímých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“*³²

Jakákoliv diskriminace v pracovních právních vztazích se zakazuje.

Podobné zásady by měly obsahovat i pracovní právní předpisy evropských států Evropské Unie.³³

³¹ Zákon č. 46/2004 Sb. - Zákon, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úředních územních samosprávných celcích a o změně některých zákonů

³² Zákon č. 65/1965 Sb. § 16, odst. 1

³³ Srovnej: Zákoník práce Slovenské republiky, Zákon č. 311/2001 Z. z. čl. 1: Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

ŠZa diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních inností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; ú el sledovaný takovou výjimkou musí být oprávn ěný a požadavek p im ěný. Za diskriminaci se rovn ěl nepovažují opat ění, jejichžl ú elem je od vodn no p edcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z p íslu-nosti fyzické osoby ke skupin ě vymezené n kterým z d vod uvedených v antidiskrimina ěním zákonu. :-:34

Pojem p ím ě a nep ím ě diskriminace, jakofl i právní prost edky ochrany p ed diskriminací v pracovn právních vztazích upravuje **antidiskrimina ění zákon**.³⁵

Díky právním p edpis ěm EU a ěenských stát ō rovnosti plat ějí do-ěo k úbytku p ípad ě p ím ě diskriminace, tzn. rozdíly v odm ěnách mufl ě a flen za zcela stejnou práci klesly. Rozdíl v odm ěování je v-ak ov-ěm záleflitostí a odráflí p etrvávající nevyváženost na celém trhu práce.³⁶

Podle antidiskrimina ěního zákona se **p ímou diskriminací** rozumí *Šřakové jednání, v etn ě opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází m ěn ě ěniv , neř se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z d vod rasy, etnického p vod, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, v ku, zdravotního postíflení, nábořenského vyznání, víry i sv tového názoru :-:37*.

Nep ímou diskriminací se rozumí *Šřakové jednání nebo opomenutí, kdy na základ ě zdánliv ě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z n kterého z d vod uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodn ěna oproti ostatním. Nep ímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivn ě od vodn no legitimním cílem a prost edky k jeho dosaflení jsou p im ěné a nezbytné. :-:38*

³⁴ Zákon ě. 65/1965 Sb. § 16, odst. 3

³⁵ Zákon ě. 198/2009 Sb. Zákon o rovn ěm zacházení a o právních prostředcích ochrany p řed diskriminací a o změně některých zákonů

³⁶ Internetové stránky: EUROPA – Oficiální internetové stránky Evropské Unie, dostupné z http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-211_cs.htm dne 28. 07. 2013

³⁷ Zákon ě. 198/2009 Sb., § 2 odst. 3

³⁸ Zákon ě. 198/2009 Sb., § 3 odst. 1

Praktický rozdíl mezi p ímou a nep ímou diskriminací tedy spo ívá v p ítomnosti úmyslu diskriminovat.

Z ustanovení vý-e citovaného zákona vyplývá, že o nep ímou diskriminaci se nejedná v p ípad existence objektivn od vodn ného legitimního cíle, pokud jsou zároveň prost edky k jeho dosažení p ím ené a nezbytné. Na tomto míst je třeba doplnit, že o projev diskriminace nep jde ani v p ípadech tzv. ochrany žen, v jejichž d sledku je ženám znemožn no vykonávat určitý druh práce,³⁹ pro její nep ím enost, nadm rnou fyzickou zát í a pracovní podmínky a pracovní prostředí, jež jsou velice ztížené a vyzna ují se rizikem trvalého poškození zdraví. O diskriminaci nep jde ani v p ípadech, kdy je výkon práce určen výhradn jednomu pohlaví (modelky).

Zmín nou problematiku podrobn upravuje **Zákon o zaměstnanosti**,⁴⁰ který v souladu s právem ES upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a, stejně jako Zákoník práce, upravuje povinnost zajistit rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a zákaz p ím é i nep ím é diskriminace, mj. z d vodu pohlaví, p í uplatňování práva na zaměstnání a rovn í i zákaz ínit nabídky zaměstnání, které mají diskrimina ní charakter.⁴¹

Problematiku odměňování zaměstnanc upravuje v eském právním ádu zejména zákon . 1/1992 Sb., **o mzd , odměn za pracovní pohotovost a o prům rném výd lku** - uplatňovaný v podnikatelské sfé e, a zákon . 143/1992 Sb., **o platu a odměn za pracovní pohotovost v rozpo tových a v n kterých dalších organizacích a orgánech** - uplatňovaný v nepodnikatelské sfé e⁴² (upravuje poskytování platu a odměny za pracovní pohotovost voják m z povolání).

Zákon o mzd v souladu se sm rnicí Rady ES . 75/117/EEC upravuje zásadu stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty pro muže i ženy. Zákon stanovuje, že *Špodmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnanc m, kte í vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty,*

³⁹ Již zákon č. 91/1918 Sb. upravuje zákaz práce žen v báňství a hornictví.

⁴⁰ Zákon č. 435/2004 Sb.

⁴¹ Suchomelová M. – Fischlová D. Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN: 80-87007-12-3. Praha 2006, 15s

⁴² Suchomelová M. – Fischlová D. Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN: 80-87007-12-3. Praha 2006, 15s

*p íslu-í stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní zpešobilosti zaměstnávajícího a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.*⁴³

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce je posuzována podle stupně vzdělání, rozsahu dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce a dále podle složitosti podmínek práce a pracovní intenzity, jakof i organizační a řídicí náročnosti, míry odpovědnosti za škody a za zdraví a bezpečnost a podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

Pracovní podmínky jsou posuzovány podle obtížnosti pracovních podmínek vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směny, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti, zdravotní závadnosti nebo obtížnosti práce dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a rovněž podle rizikovosti pracovního prostředí.

Pracovní schopnosti a pracovní zpešobilost zaměstnávajícího se posuzují podle odborné a duševní zpešobilosti, smyslových předpokladů, například podle tělesné zpešobilosti konat danou práci.⁴⁴ a **pracovní výkonnost** se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.⁴⁵

členka, která má nižší výdělek než muž, který vykonává stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, může na základě ustanovení zákona o mzdě u soudu uplatnit nárok na vyrovnání neoprávněného rozdílu. Oprávněnost rozdílu výše mzdy mezi mužem a ženou je v tomto případě povinen prokázat zaměstnavatel. Ten musí

⁴³ Zákon č. 1/1992Sb. § 4a, odst. 1

⁴⁴ Zákon č. 1/1992Sb. § 4a, odst. 4

⁴⁵ Zákon č. 1/1992Sb. § 4a, odst. 5

prokázat, že pouhí hlediska, která nevedou k výdolkové diskriminaci podle pohlaví, a že podle těchto hledisek byla poskytnuta odpovídající výše mzdy.⁴⁶

V zákon **o platu a odměn**, je podobně jako v zákon o mzdě stanoveno, že muži a ženám píšící za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat.⁴⁷ Stejnou práci i práci stejné hodnoty se v tomto případě rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní zpsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to ve shodném poměru ke stejnému zaměstnavateli.

Významným aspektem perspektivy rovné odměny za stejnou práci mužů a žen má systém hodnocení prací, který stanoví závaznou posloupnost prací podle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, a míra odborných a pracovních zkušeností zaměstnance.⁴⁸

Na dohrflování povinností týkajících se rovného zacházení, odměňování a diskriminace se zaměje zákon **o inspekci práce**.⁴⁹ Ten upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. Orgány inspekce práce kontrolují dohrflování povinností vyplývajících mimo jiné z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, píslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci práva nebo povinnosti v pracovních právních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům, s výjimkou mimo jiné právních předpisů o zaměstnanosti. Tento zákon rovněž upravuje přeestupky fyzických osob a správní delikty právnických osob.⁵⁰

⁴⁶ Suchomelová M. – Fischlová D. Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN: 80-87007-12-3. Praha. 2006, 16s

⁴⁷ Zákon č. 143/1993 Sb. § 3, odst. 1

⁴⁸ Zákon č. 143/1992 Sb., § 4, odst. 1, 2, 3, 4

⁴⁹ Zákon č. 251/2005 Sb.

⁵⁰ Suchomelová M. – Fischlová D. Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN: 80-87007-12-3. Praha 2006, 16s

IV ÚSTAVNĚ PRÁVNÍ POHLED NA ROVNÉ ODMĚNOVÁNÍ MUŤI A ŽENY

Historický vývoj

Z historického pohledu na rovné odměňování mužů a žen, jakofl i dle souasných studií na toto téma, je zřejmé, že v Evropě prakticky afdosud rovnost v odměňování mužů a žen nikdy nebyla. V dobách středověku nelze mluvit ani o rovnosti mužů i žen navzájem. Jisté zlepšení lze spatřovat v období po Velké francouzské revoluci, kdy vznikla Deklarace práv člověka a občana, která měla zaručit rovnost občanů, svobodu slova, právo na vlastnictví a všeobecné volební právo a právo na vzdělání. Občanem se však v té době rozuměl pouze muž, nikoli také žena. Zatímco muž byl chápán jako autonomní osobnost uvaflující vlastním rozumem, svobodně se rozhodující a nikomu se nepodléhající, pro ženu byl zvolen úplně obrácený model – její místo je v domácnosti, musí se podlézat svému okolí a pro svou roli se vzdát seberealizace. Muž je tedy občan s občanskými právy, žena neobčanka bez občanských práv.⁵¹

Otec i manžel ženu zastupoval ve veřejných záležitostech a měl také právo na její majetek, a pokud žena chtěla být podnikatelsky činná, musela k tomu mít souhlas manfla. Proto ani po této deklaraci nebyla ženám připiznána občanská práva, jako bylo volební právo, právo na vzdělání a právo svobodně rozhodovat o svém zaměstnání.

I v této atmosféře se však ženy postupně snažily své společenské a občanské postavení zlepšit a zrovnoprávnit s muži. Vznikají tak různé spolky a hnutí za práva žen a o této otázce se začalo alespoň hovořit, když na faktické kroky, kterými by byla skutečně připiznána ženám obdobná práva, jako mužům, bylo pohlíženo jako na nepatřičné a nemravné, ba dokonce trestné, pod hrozbou trestu

⁵¹ Formánková, L. - Rytířová, K. Abc feminismu. Nesehnutí, Brno 2004, ISBN 80-903228-3-2, 171s

smrti (např. Olympe de Gouges, která byla ve Francii sehnána gilotinou po té, kdy jako odpověď na vydání deklaračního práva vydala deklarační práva žen, obanská práva a bojuje za ekonomická a politická práva žen).⁵²

V českých zemích se snahy o rovnoprávnost žen projevily zejména založením prvního dívčího gymnázia ve střední Evropě pod názvem Minerva. Jeho zakladatelkou byla Eliška Krásnohorská, česká básnířka, libretistka, spisovatelka a překladatelka, herečka a posléze i starostka fienského výrobního spolku českého, založeného roku 1871 Karolinou Světlou.

Vzdělání žen tak významně urychlilo začlenění žen do společenského života osoby intelektuálně rovné muži a tedy schopné jim úsporně v jejich názorech oponovat a konkurovat. Významným faktorem, který změnil pohled na postavení a potřeby žen ve společnosti pak nepochybně byla první světová válka, v níž ženy sehrály nezastupitelnou roli jednak živitelky rodiny, když muži byli odvedeni do války, a jednak ženy přebíraly pracovní místa těchto mužů a zapojily se tak zcela přirozeně do pracovního procesu.

V důsledku těchto změn pak se vznikem samostatného československa ženy získaly po první světové válce také volební právo, jak tomu bylo i v dalších evropských zemích. Ve Francii volebního práva žen dostalo až v souvislosti s druhou světovou válkou v roce 1944 a ve Švýcarsku dokonce až v roce 1957.

Pokud jde o již zmíněné nahrazení mužů v jejich pracovních pozicích za války ženami, to se projevilo ještě výrazněji ve druhé světové válce, kdy ženy prokázaly svou nezastupitelnost. Na to reagovala Všeobecná deklarační lidských práv přijatá valným shromážděním OSN v roce 1948, která v článku 23 stanovila:

1) Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.

2) Každý, bez jakéhokoli rozlišení, má nárok na stejný plat za stejnou práci.

3) Každý pracující má právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samotnému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a

⁵² Formánková, L. - Rytířová, K. Abc feminismu. Nesehnutí, Brno 2004, ISBN 80-903228-3-2, 171s

*kteřá by byla doplněna, kdyby toho bylo třeba, jinými prostředky sociální ochrany.*⁵³

Zejména v obavě, aby úspěchy žen nepřevýšily význam práce mužů, byly ženy západní části Evropy po válce opět dle rozdílně vedeny k jejich důležitější roli v hospodářství, mateřské a domácí práce. To však vzdělaným ženám nepostačovalo k realizaci jejich osobnosti a proto se začaly bránit a na tyto problémy a na nesprávný mužský pohled na tuto otázku upozorňovat.

V Československu se na trhu práce po válce angažovalo poměrně významné procento žen, nicméně přestože byly ženy pracovní vytíženy v zaměstnání téměř stejně jako muži, i zde je na ně kladena úloha pečovatelek a hospodyň a dochází tak k jejich dvojímu zatížení. O faktické nerovnosti tohoto zatížení, jakofl ani o nerovném odměňování se však vzhledem k tehdejší komunistické ideologii nemluvalo, nebo komunistický režim existenci problému jak známo nepřipouštěl a postaral se o deklaraci, že k nerovnosti v odměňování nedochází a pokud by tomu tak přesto bylo, jsou příčinou jiné důvody, než otázka pohlaví. Sama Ústava z roku 1948 ve svém základním článku III. odst. 2 a 3 stanovila:

1) Stát zaručuje všem svým občanům, mužům i ženám, svobodu osobnosti a jejího projevu a pečuje o to, aby se všem dostalo stejných možností a stejných příležitostí.

2) Všichni občané mají právo na vzdělání, právo na práci, na spravedlivou odměnu za vykonanou práci a na odpočinek po práci.

V roce 1951 byla otázka rovnosti v odměňování mužů a žen za stejnou práci řešena Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 100/1951, která pro Československo vstoupila v účinnost v roce 1958.⁵⁴

Také ústava z roku 1960 v čl. 20 a 21 stanovila rovnost v odměňování žen a mužů :

⁵³ Všeobecná deklarace lidských práv, uveřejněno v čísle 1/1948 vybraných deklarací Valného shromáždění OSN

⁵⁴ Havelková, B. Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, ISBN 978-80-903786-2-9, 26s

ŠŠMuflí a fleny mají stejné postavení v rodině, v práci i ve veřejné sféře.

*V obou případech mají právo na práci a na odměnu za vykonanou práci podle jejího množství, jakosti a společenského významu.*⁵⁵

Dalším významným předpisem je Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, přijatý v roce 1966 v New Yorku, pro Československo účinný od roku 1967, který ve svém čl. 7 stanoví:

*ŠŠStáty, smluvní strany Paktu, uznávají právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které zajišťují zejména: a) odměnu, která poskytuje jako minimum všem pracovníkům: (i) spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišení, přičemž zvláště ženám jsou zaručeny pracovní podmínky nehorší, než jaké mají muži, se stejnou odměnou za stejnou práci; (ii) slušný život pro ně a jejich rodiny, v souladu s ustanoveními tohoto Paktu; b) bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky; c) stejnou péči pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení na odpovídající vyšší stupeň, přičemž nebudou uplatňována jiná kritéria, než délka zaměstnání a schopnosti; d) odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovních hodin a pravidelná placená dovolená, jakož i odměna ve dnech veřejných svátků.*⁵⁵

Ve které tyto obecné prohlášení však zůstaly pouze v teoretické rovině, nikoli v realitě, nebo platy žen od roku 1970 do roku 2000 byly přibližně o 20 % nižší než platy mužů, a když se jednalo o totéž množství práce. Jednak nebylo a dosud není toho, kdo by zaměstnavatele donutil k tomu, aby poskytoval stejnou mzdu ženám i mužům, jednak nebylo toho, kdo by na danou nerovnost upozornil a domáhal se dorovnání platů, jak tomu bylo například ve Velké Británii v továrně na výrobu automobilů značky Ford v roce 1968, kdy stávka trávající tři týdny způsobila pozastavení výroby automobilů (nemohlost jejich výroby pro absenci pracovníků) a donutila zaměstnavatele a zároveň státní úřady platy dorovnat. Stát tedy, a když má právo na rovné odměňování garantovat, není schopen účinně zabezpečit jeho dodržování.

⁵⁵ Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, č. 120/1976 Sb.

V současné době je právo na rovnou odměnu žen i mužů za stejnou práci stanoveno v Listině základních práv a svobod, vyhlášené Ústavním zákonem č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. jako součást ústavního pořádku České republiky. To je vyjádřeno v koexistenci ustanovení článku 1: *„Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, neprohlášené a nezrušitelné.“*; článku 3 odst. 3: *„Nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatnění jeho základních práv a svobod.“*; a článku 28: *„Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“*

V této souvislosti je však nutno upozornit, že práva garantovaná Listinou nemají plně horizontální účinek a zaměstnanci se jich tudíž nemohou domáhat přímo ve svém zaměstnavateli.⁵⁶ Tímto pravidly je tedy vázán přímo pouze stát a jeho povinností je zajistit, aby tímto pravidly byli vázáni práv zaměstnavatelé ve vztahu ke svým zaměstnancům. Svou povinnost tedy stát splní zakotvením pravidel vztahujících se k zajištění rovnosti odměňování žen a mužů do zákona a zajištěním jejich vymahatelnosti. Praxe však i přes to ukazuje, že státem garantovaná ochrana se nejeví jako dostatečně účinná k tomu, aby zaměstnavatelé svého postavení nezneužívali a navzdory zákonným ustanovením historickou diskriminaci v odměňování žen nepodporovali i neprosazovali.

⁵⁶ Havelková, B. Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, ISBN 978-80-903786-2-9, 28s

Judikatura Evropského soudního dvora

Jak již bylo výše naznačeno, Nerovnost v odměňování žen a mužů v judikatuře Evropského soudního dvora lze chápat jako přímou i nepřímou diskriminaci žen i mužů v zaměstnání a odměňování.

Přímá diskriminace znamená přímé srovnání platu osoby, která je odměňována nevhodněji než osoba druhého pohlaví, vykonávající pro téhož zaměstnavatele stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Nepřímá diskriminace je vedle toho charakteristická tím, že aplikace z hlediska pohlaví zdánlivě neutrálního kritéria v oblasti odměňování má nepříznivé důsledky pro mnohem větší počet žen než mužů.⁵⁷

Příkladem přímé diskriminace v oblasti rovného odměňování se stal rozsudek Evropského soudního dvora 43/75, [1976] ECR 455 ze dne 8. dubna 1976 v případě Gabrielle Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena. V této věci se paní Defrenne pomáhala náhrady –kody (újmou) utrpěné na výdělku, příspěvku při skončení pracovního poměru a penzi z důvodu, že jako letuška flávané společnosti nedostává stejný plat, jako muži – pracovníci leteckého personálu vykonávající tutéž práci. Po zamítavých rozhodnutích místních soudů byla Evropskému soudnímu dvoru položena otázka, zda článek 119 Smlouvy o založení EHS zavádí přímo do národního práva každého členského státu Evropských společenství princip, podle kterého mají muži a ženy dostávat rovnou odměnu za stejnou práci a zda mají zaměstnanci právo domáhat se nezávisle na jakémkoliv ustanovení národního práva v řízení před národními soudy jeho dodržování. K tomu Evropský soudní dvůr uvedl, že na princip stanovený v článku 119, podle kterého muži a ženy mají dostat rovnou odměnu, se lze před národními soudy odvolat. Tyto soudy mají povinnost zajistit jednotlivci ochranu práv plynoucích mu z tohoto ustanovení, a to zejména v případech forem diskriminace, které mají svůj původ v obecně závazných právních ustanoveních nebo v kolektivních pracovních smlouvách, stejně jako

⁵⁷ internetové stránky: Poradna práva, Rovné odměňování mužů a žen ve srovnávací perspektivě, dostupné na <http://poradna-prava.cz/diskriminace/srovnani.phtml.htm> dne 27. 08. 2013

v případech, kdy muži a ženy nedostávají rovnou odměnu za stejnou práci konanou ve stejném podniku nebo službách, soukromých i ve veřejných.

Tento rozsudek byl doplněn rozhodnutím Evropského soudního dvora . 96/80, [1981] ECR 911 ze dne 11. března 1981 pod názvem J. P. Jenkins v. Kingsgate, který je naopak příkladem nepřímé diskriminace. Zde se paní Jenkins, která pracovala v oděvní společnosti Kingsgate Ltd. na ústečný pracovní úvazek (příbližně 30 hodin týdně) ohradila proti stanovení nižší hodinové odměny o 10 % za tutéž práci, pokud byla vykonávána v rámci zkráceného pracovního úvazku. V daném případě totiž práva ženy využívaly tohoto zkráceného pracovního úvazku oproti mužům, kteří v dřívějším pracovali na plný pracovní úvazek. Toto opatření bylo navíc přijato krátce předtím, než vstoupil v platnost zákon o rovné odměně za práci. Podle paní Jenkins rozdíl v odměně za práci je v rozporu s příslušným ustanovením zákona o rovné odměně za práci, podle kterého princip rovné odměny pro muže a ženy platí ve všech případech, kdy žena vykonává podobnou práci jako muž ve stejném zaměstnání. Otázka Evropskému soudnímu dvoru zněla následovně :

šVyřazuje princip rovné odměny podle článku 119 Smlouvy o založení EHS a článku 1 směrnice Rady 75/117/EEC z 10. února 1975 o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy, aby odměna za práci za jednotku času byla stále stejná, a to bez ohledu na:

- a) počet odpracovaných hodin v týdnu, nebo
- b) ekonomický prospěch zaměstnavatele, který s cílem motivovat zaměstnance k odpracování maximálního možného počtu pracovních hodin, platí vyšší hodinovou sazbu zaměstnancům pracujícím 40 hodin týdně, než zaměstnancům pracujícím méně než 40 hodin týdně⁵⁸

Soudní dvůr rozhodl, že práce na ústečný pracovní úvazek, která je placena nižší hodinovou sazbou, než práce na plný úvazek, nepředstavuje diskriminaci zakázanou článkem 119 za předpokladu, že

⁵⁸ internetové stránky: Poradna práva, Judikatura (k diskriminaci), dostupné na <http://poradna-prava.cz/diskriminace/judikatura.phtml.htm#gama> dne 27. 08. 2013

a) stanovení hodinových sazeb u obou kategorií zaměstnanců bylo provedeno bez přihlídnutí k pohlaví zaměstnanců, a

b) tyto rozdíly v odměňování lze objektivně ospravedlnit snahou zaměstnavatele podporovat práci na plný úvazek z ekonomických důvodů, které nemají vztah k pohlaví zaměstnanců.

Soudní dvůr však stanovil, že pokud se prokáže, že podstatně větší procento žen než mužů pracuje na ústečný pracovní úvazek bez přiznání plné hodinové sazby, odporuje tato nerovnost v odměňování článku 119 Smlouvy o založení EHS v těchto případech, kde vzhledem k obtížím, za nichž ženy dosahují stanoveného počtu hodin, neměly být podniková politika odměňování vysvětlována jinak, než diskriminací založenou na pohlaví. Úvaha, zda taková situace nastala, je plně v kompetenci národního soudu.⁵⁹

Pokud by se tedy prokázalo, že stanovení nižší hodinové mzdy za práci na zkrácený úvazek bylo zavedeno z důvodu nižšího platebního ohodnocení práce významné části žen zaměstnanků, byl by daný postup zaměstnavatele shledán jako diskriminace.

Evropský soudní dvůr ve svém rozhodnutí 170/84 pod názvem *Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz* vyložil pojem šplatek ve smyslu článku 119 Smlouvy o založení EHS rovněž jako dávky podle zaměstnaneckých penzijních programů, a vztáhl na ně tudíž ustanovení týkající se rovného odměňování žen a mužů. V této věci se opět jednalo o zvýhodnění zaměstnanců pracujících na plný úvazek oproti zaměstnancům pracujícím na ústečný úvazek, mezi nimiž se našly převážně ženy. V daném případě totiž mohli být účastní doplnkového zaměstnaneckého penzijního programu pouze zaměstnanci, kteří v průběhu 20 let odpracovali alespoň 15 let na plný úvazek. Evropský soudní dvůr dodal k závěru, že pokud zaměstnavatel vyloučí ze svého zaměstnaneckého penzijního programu zaměstnance na ústečný úvazek, poruší tím článek 119 za předpokladu, že se toto vyloučení týká podstatně většího počtu žen než mužů a neprokáže-li, že je toto vyloučení založeno na objektivně ospravedlnitelných

⁵⁹ Tamtéž.

faktorech bez vztahu k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví.⁶⁰ Zaměstnavatel musí dále prokázat, že jím zvolená opatření odpovídají skutečné potřebě podniku, jsou vhodná k dosažení sledovaného cíle a jsou pro jeho dosažení nezbytná.⁶¹

Obdobnou problematiku řešil Evropský soudní dvůr také ve svém rozhodnutí sp. zn. 69/80, [1981] ECR 767 ze dne 11. března 1981 ve věci Susan Jane Worringham a Margaret Humphreys v. Lloyds Bank Ltd. v tomto případě se u mužů a žen lišily podmínky pojištění v rámci důchodového systému, kdy od mužů byl povinně vyfakturován příspěvek ve výši 5 % hrubé mzdy, zatímco ženy měly tuto povinnost až po dosažení věku 25 let. Aby zaměstnavatel (banka) kompenzoval povinné odvody mužů do 25 let věku do důchodového systému, navýšil jim svou hrubou mzdu o částku odvodu tak, aby ve výsledku byla jejich čistá mzda stejná, jako u žen do 25 let věku. Toto zvýhodnění však s sebou neslo důsledky, že faktická hrubá mzda těchto mužů byla vyšší, než mzda žen za stejnou či srovnatelnou práci, což v sobě neslo řadu výhod (dostupnost úvazků, výše příspěvků v nezaměstnanosti, atd.) a pokud takový muž před dosažením 25 let věku ze společnosti odešel, byly mu odvedené příspěvky vráceny.

Evropský soudní dvůr posoudil uvedené zvýšení hrubé mzdy jako odměnu, a to i přes to, že příspěvková částka byla okamžitě odečtena, a to zejména z důvodu, že jiné výhody zaměstnanců se vypočítávají z hrubé mzdy, která je pak u mužů takto navýšená. Soud pak spatřoval nerovnost v odměňování také v tom, že muži mohou být dané příspěvky při jejich odchodu ze zaměstnání zapláceni, zatímco ženy takovou výhodu nemají.

⁶⁰ Suchoňová M., Fischlová D.: Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN: 80-87007-12-3. Praha 2006. 8s

⁶¹ Tamtéž.

V ZÁV R

A koli v sou asné dob v eském právním ádu existují pravidla zákazu diskriminace r zného druhu, mezi nimi také pravidlo o rovném odm ování fien a mufl za stejnou práci a za stejných podmínek, ada zam stnavatel toto pravidlo bu úpln ignoruje, i jej obchází. Zam stnavatelé spoléhají na to, fle jen mizivé procento zam stnanky p jde do sporu se svým zam stnavatelem a bude se tak vystavovat riziku nuceného odchodu ze zam stnání, kdyfl jak známo šzam stnavatel si d vod výpov di vřdycky najde i jej vyrobíõ.

S tímto problémem úzce souvisí i nezam stnanost, která v zam stnancích m fle vyvolávat pocit vd nosti za to, fle byli do práce p ijati a udržuje v nich neustálý pocit, fle o práci mohou p ijít. Zam stnavatele proto nenutí nic, aby zam stnanc m nabídli jakékoli výhody i dokonce pro fieny takový šluxusõ, jako je stejný plat, jako mají mufl. Kontrolní mechanismy, které by m ly odhalit i p ípadné poru-ování tohoto principu, jsou zdá se v tomto ohledu neú inné a ned sledné. Ve v t-in p ípad pak dochází ke zvýhod ování odm ny mufl skryt , anifl by se o tom mluvilo. K tomu pak nutno zmínit pravidlo škde není flalobce, není soudceõ a nelze konstatovat jinak, fle jsme se od druhé sv tové války od prokalmací rovnosti v odm ování fien mufl k faktickému dodrřování této zásady nikterak nep iblířili.

Takto se v-ak samoz ejm nechovají v-ichni zam stnavatelé. ada z nich ufl se oprostila od historických stereotyp , fle mufl je hlavou rodiny, flivitel rodiny apod. a fle fiena si chodí do práce jen pro kapesné.

Z rozhodnutí Evropského soudního je mořno se krom vý-e uvedených právních záv r dozvd t, jak dalece mohou jednotlivci p i hájení svých práv garantovaných právními p edpisy Evropské unie (d íve Evropských spole enství), narozdíl od na-inc , dojít. Pouze takovým výslovným zp sobem je mořné dosáhnout rovnosti v dané oblasti. V opa ném p ípad nebudou mít zam stnavatelé motivaci cokoli m nit na svých praktikách a stát bude mít za to, fle je v-echo v po ádku.

Nebu me pasivní, nedávejme prostor pro zneuhňování postavení
zamstnavatele, jako zamstnavatelé nepodléhejme negativním historickým
stereotyp m a vyuffívejme pln svá práva daná nám zákony, ústavními zákony,
p edpisy EU i mezinárodními úmluvami.

VI ENGLISH SUMMARY

Although currently in the Czech legal system there are rules prohibiting discrimination of various kinds, among them the rule of equal pay for women and men for the same work under the same conditions, many employers this rule either completely ignores or bypasses it. Employers rely on the fact that only a very small percentage of workers will go into a dispute with their employer and will have to face the risk of forced redundancy, though known as the "employer can always find a reason for termination or he will make it. ∴"

This problem is closely related to unemployment, that can induces a feeling of gratitude in employees for the fact that they were recruited to work and keeps them constantly feel that their jobs may be canceled. Employers, therefore, do not force anything to offer employees any benefits or even for women such "luxuries" such as equal pay with men. Control mechanisms, which should reveal any violations of this principle, appear to be ineffective in this regard and inconsistent. In most cases, it leads to favoritism rewards men secretly, without talking about it. To do this, it should be mentioned the rule "where there is no plaintiff, there is no judge" and can not say otherwise, that we have since the World War II from prokalmation of pay equality between men and women in de facto compliance with this principle in no way come close.

VII POUŽITÉ ZDROJE

literatura :

Klíma Karel. Ústavní právo, 3. vydání. Plzeň : Aleš, 2006. ISBN 80-7380-000-4.

Blahofl, Josef; Balaš, Vladimír; Klíma, Karel. Srovnávací ústavní právo. 2., přeprac. vyd. Praha : ASPI, 2003. ISBN 80-86395-89-8.

Filip, Jan. Ústavní právo České republiky. 1, Základní pojmy a instituty Ústavní základy R. 4., v nakl. Doplněk 2., opravené a doplněné vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3254-5(MU).

Klíma, Karel. Encyklopedie ústavního práva. Praha : Aspi, 2007. ISBN 978-80-7357-295-2.

Tichý, Luboš. Evropské právo. 4. vyd. V Praze : C.H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-333-2.

Craig, Paul; de Búrca, Gráinne. EU law : text, cases, and materials. Oxford : Oxford University Press, 2002. ISBN 0-19-924943-1.

Blahofl, Josef; Klíma, Karel; Skála, Josef. Ústavní právo Evropské unie. Dobrá Voda : Aleš, 2003. ISBN 80-86473-48-1.

Wadham, Robinson, Ruebain, Uppal, Blackstone's Guide to the Equality Act 2010. Oxford: Oxford University Press, 2010.

Painter, R. W. and Holmes, A. E. (2010), Cases and Materials on Employment Law, 8th edn, Oxford: Oxford University Press, ch. 4

urdová, Anna. Antidiskriminační zákon : pomoc slabším, nebo převrácení práva ?, Praha : CEP, 2006. ISBN 80-86547-55-8

Lisowska, Ewa a kol. ženy na trhu práce: Realita a perspektivy, Praha : Gender studies o.p.s., 2007. ISBN 978-80-86520-23-0

Bouková, Pavla a kol. Manuál pro vedení pracovn právních spor v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci i práci stejné hodnoty, Praha : Poradna pro občanství / Občanská a lidská práva, 2007. ISBN 978-80-903331-9-2

Kvapilová, Erika a kol. Nerovné cesty k rovnosti, 1.vyd. Bratislava : Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny, 2001. ISBN 80-89048-02-1

Appeltoová, Michaela a kol. ženy a česká společnost, Praha : Otevřená společnost o.p.s., 2010. ISBN 978-80-87110-19-5

Bleček, Miroslav. Zákoník práce o fienách a pro ženy, Praha : 1.VOX a.s., 2008. ISBN 978-80-86324-71-5

Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010, Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2011. ISBN 978-92-79-17789-7

A code of practice on the implementation of equal pay for work of equal value for men and women, Luxembourg : Publications Office of the European Communities, 1996. ISBN 92-827-8099-6

Foubert, Petra. The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective, Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2010. ISBN 978-92-79-16253-4

Equal pay between women and men, Brussels, 2001

Equal pay for working families, Washington, D.C. : AFL-CIO and IWPR, 1999.

Plantenga, Janneke; Remery, Chantal & col. The gender pay gap, Luxembourg : Publications Office of the European Communities, 2006. ISBN 92-79-02565-1

Equal Pay in the Nordic Countries

Equal pay, Luxembourg : Publications Office of the European Communities, 2007. ISBN 92-79-02567-8

periodika :

Hubáľková, Rukov advokáta v ízení p ed Evropským soudem pro lidská práva, Bulletin advokacie,

Lawson, R. Human rights: the best is yet to come, European Constitutional Law Review, 2005, vol. 1, Issue I, T.M.C.Asser Press, str. 27

elektronické a informa ní zdroje :

EBSCO

JSTOR

<http://ec.europa.eu>

<http://curia.europa.eu/juris/recherche.jsf?language=cs>

<http://eur-lex.europa.eu>

https://e-justice.europa.eu/content_international_case_law-150-cs.do

http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7290_cs.htm

http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/cs/FTU_4.9.8.pdf

<http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2008204&als>

http://css.krumlov.cz/DOC/142_SOUDNI_PRAXE_V_OBLASTI_DISKRIMINACE_NA_TRHU_PRACE_-_ANALYZA_JUDIKATURY_EU_A_CR_-_prac._verze.pdf

SÚ a MPSV. fieny a muffi v datech, Praha : SÚ a MPSV, 2003, str. 18

Cichomski, B. (2006) Aktywno– ekonomiczna kobiet i mezczyzn. In Krajowy system monitorowania rónnego traktowania kobiet i mezczyzn , tom 1. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Var-ava.

Financing Women Entrepreneurs, OECD Small and Medium Enterprise Outlook, fieneva 2000, str. 53 - 63

Eurostat 2007

Havelková, Barbara. Rovnost v odměňování žen a mužů . 1.vydání. Praha : Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9

Koldinská, Kristina. Gender a sociální právo. 1.vydání. Praha : C.H. Beck, 2010. ISBN 978 -80-7400-343-1