

Anotace rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva

Rozhodnutí ze dne 5. prosince 2019 ve věci č. 128/2016 – *University Women of Europe (UWE) proti České republice*

Evropský výbor pro sociální práva („Výbor“) jednomyslně shledal, že v českém právním řádu není zajištěna transparentnost odměňování spočívající v poskytování informací o odměňování a možnosti srovnávat pracovní místa mezi obchodními společnostmi v soukromém sektoru, čímž došlo k porušení práva na spravedlivou odměnu za práci podle čl. 4 odst. 3 Evropské sociální charty („Charta“) a práva na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví chráněného čl. 1 písm. c) Dodatkového protokolu z roku 1988 („Dodatkový protokol“). Výbor zároveň jednomyslně konstatoval, že v České republice nebylo dosaženo dostatečného měřitelného pokroku v podpoře rovných příležitostí žen a mužů v oblasti rovného odměňování, čímž došlo rovněž k porušení čl. 1 písm. c) Dodatkového protokolu. Výbor čtrnácti hlasy proti jednomu rozhodl, že nedošlo k dosažení dostatečného pokroku při zajištění vyváženého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností, což vedlo k porušení čl. 1 písm. d) Dodatkového protokolu. Výbor naopak neshledal porušení, pokud jde o uznání práva na stejnou odměnu v českém právním řádu, poskytnutí účinných prostředků nápravy pro případ údajné diskriminace v odměňování a zřízení orgánů pro rovné zacházení.

I. Námitky stěžovatelské organizace

Stěžovatelská organizace UWE tvrdila, že situace v České republice představuje porušení článku 1 a 4 odst. 3 Charty z roku 1961 a článku 1 Dodatkového protokolu, a to z následujících důvodů:

- Zaprvé, stále přetrvává propast v odměňování žen a mužů navzdory převzatým mezinárodním závazkům a přijaté vnitrostátní právní úpravě. V této oblasti se stěžovatelská organizace zaměřila na uznání práva na stejnou odměnu v právním řádu, účinné prostředky nápravy pro případ údajné diskriminace v odměňování, metody srovnávání pracovních míst, transparentnost odměňování a orgány pro rovné zacházení a podporu rovných příležitostí.
- Zadruhé, jen velmi nízký podíl žen zastává rozhodovací funkce v soukromých společnostech, neboť neexistují účinná právní opatření zajišťující vyvážené zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností.

II. Odůvodnění rozhodnutí Výboru

A. K TVRZENÉMU PORUŠENÍ ČL. 4 ODS. 3 CHARTY A ČLÁNKU 1 PÍSM. C) DODATKOVÉHO PROTOKOLU, POKUD JDE O UZNÁNÍ A VÝKON PRÁVA NA STEJNOU ODMĚNU

Výbor se v této části přezkumu zabýval čtyřmi dílčími otázkami souvisejícími s uznáním a výkonem práva na stejnou odměnu – uznáním práva na stejnou odměnu v právní úpravě, přístupem k účinným prostředkům nápravy, transparentností odměňování a orgány pro rovné zacházení.

Výbor zaprvé uvedl, že podle čl. 4 odst. 3 Charty a čl. 1 písm. c) Dodatkového protokolu musí být právo žen a mužů na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty výslovně upraveno v právní úpravě. Zásada rovné odměny se vztahuje jak na stejnou práci, tak na práci stejné nebo srovnatelné hodnoty. Pojem odměny musí zahrnovat veškeré její složky, tj. základní mzdu nebo plat a všechna ostatní plnění, ať peněžitá či nepeněžitá, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována zaměstnanci z důvodu jeho pracovního poměru. V České republice je podle názoru Výboru zásada stejné odměny v právní úpravě uznána. Zejména ustanovení § 110 zákoníku práce stanoví, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům stejná mzda.

Výbor zadruhé připomněl, že vnitrostátní právo musí upravovat vhodné a účinné prostředky nápravy pro případ údajné diskriminace v odměňování. To zahrnuje účinnou možnost obětí diskriminace obrátit se na soud, přičemž toto řízení musí být finančně dostupné a trvat přiměřenou dobu. V řízení musí být důkazní břemeno přeneseno na žalovanou stranu. Dále musí mít oběti diskriminace právo na odpovídající odškodnění a právo napadnout platnost rozvázání pracovního poměru jakožto odvetného opatření. Výbor je toho názoru, že navzdory přetrvávajícím překážkám a zejména s přihlédnutím k úsilí, které bylo vynaloženo na jejich odstranění, byl závazek zajistit dostupnost účinných prostředků nápravy v České republice splněn.

Výbor zatřetí uvedl, že k účinnému uplatňování zásady stejné odměny za práci stejné hodnoty je naprosto nezbytná transparentnost v odměňování. Mezi ukazatele naplňování Charty v tomto ohledu spadá zejména povinnost zaměstnavatelů pravidelně informovat o výši mezd a poskytovat údaje rozčleněné podle pohlaví. Zaměstnanci by měli mít právo žádat a obdržet informace o výši mezd členěné podle pohlaví, a to včetně doplňkových anebo pohyblivých složek celkové odměny. Obecné statistické údaje však nemusí k prokázání diskriminace postačovat. Proto by mělo být možné vyžádat si a získat v rámci soudního řízení informace o odměňování spolupracovníků. Podle Výboru Česká republika dosud nepřijala nezbytná opatření pro realizaci doporučení Evropské komise ze dne 7. března 2014 2014/124/EU o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti. Vnitrostátní právo by dále nemělo nepřiměřeně zužovat rozsah srovnání pracovních míst pro účely posouzení nerovného odměňování, např. jeho omezením na tutéž společnost. Je-li to pro řádné srovnávání nezbytné, musí vnitrostátní právo upravit srovnávání pracovních míst a odměňování i mimo rámec dotčené společnosti. Výbor tudíž dospěl k závěru, že tam, kde je zaměstnavatelem stát, rozsah porovnání pracovních míst není v České republice nepřiměřeně omezen. V soukromém sektoru se však srovnání omezuje na jeden podnik a nelze je vztáhnout na společnosti vlastněné toutéž osobou nebo ovládané holdingovou společností či konglomerátem. Vzhledem k výše uvedenému Výbor rozhodl, že závazek zajistit transparentnost odměňování a umožnit srovnávání pracovních míst není splněn.

Výbor začtvrté podotkl, že uspokojivé naplňování Charty nelze zajistit jen prostřednictvím právní úpravy, není-li účinně prováděna a důsledně kontrolována. Výbor dospěl k závěru, že jedním z opatření zajišťujících skutečně účinné potírání diskriminace je zřízení specializovaného nezávislého orgánu, který sleduje a podporuje rovné zacházení, zejména tím, že poskytuje obětem diskriminace pomoc potřebnou k účasti na soudním řízení. Podle Výboru toto opatření v České republice naplněno je, neboť veřejný ochránce práv má dostatečně široký mandát pro sledování a podporu rovného zacházení, včetně rovného odměňování, zejména poskytováním potřebné pomoci a podpory obětem diskriminace.

B. K TVRZENÉMU PORUŠENÍ ČL. 1 PÍSM. C) DODATKOVÉHO PROTOKOLU, POKUD JDE O OPATŘENÍ NA PODPORU ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ ŽEN A MUŽŮ V OBLASTI ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ

Výbor připomíná, že cílem a účelem Charty jakožto dokumentu na ochranu lidských práv je chránit práva nejen v rovině teoretické, ale i v rovině praktické. Výbor je toho názoru, že s cílem navrhnout účinné strategie zaměřené na snižování *gender pay gap* jsou státy povinny jeho příčiny analyzovat. Je-li známo, že určitá skupina osob je nebo může být diskriminována, jsou vnitrostátní orgány povinny shromažďovat údaje potřebné k posouzení závažnosti tohoto problému. Soulad s Chartou není možné zajistit pouze prostřednictvím právní úpravy, ale smluvní státy musejí přijímat opatření k aktivní podpoře rovných příležitostí. Právní úprava nejenom nesmí bránit přijímání pozitivních opatření nebo pozitivní akcí, ale státy jsou také povinny činit konkrétní kroky k odstranění faktické nerovnosti, která ovlivňuje šance žen a mužů v oblasti rovného odměňování. Podle Výboru je sice splnění závazku přijmout vhodná opatření na podporu rovných příležitostí složitým úkolem, nicméně tento úkol spočívá v tom, že smluvní státy přijmou opatření, která umožní dosáhnout cílů Charty v přiměřené době, s měřitelným pokrokem a v rozsahu odpovídajícím maximálnímu využití dostupných zdrojů. Povinnost přijmout vhodná opatření na podporu rovných příležitostí vyžaduje začleňování hlediska pohlaví (*gender*

mainstreaming). Státy by měly hodnotit dopad strategických opatření přijatých v rámci řešení vertikální nebo horizontální profesní segregace pohlaví a zlepšování účasti žen na širší skále pracovních míst a povolání. Z opatření, jež mohou státy přijmout ke snížení *gender pay gap* a jež Výbor považuje za relevantní ukazatele při hodnocení plnění závazků stanovených Chartou, lze vyzdvihnout zejména tyto kroky:

- přijmout a realizovat národní akční plán zaměstnanosti, který může efektivně zaručit rovnost mezi ženami a muži, včetně odměňování;
- uložit jednotlivým podnikům povinnost vypracovat podnikový nebo firemní plán zaručující rovné odměňování;
- vybízet zaměstnavatele a zaměstnance, aby řešili otázky rovnoprávnosti v kolektivních smlouvách;
- zvyšovat povědomí zaměstnavatelů, organizací i široké veřejnosti o zásadě rovného odměňování, mj. prostřednictvím činnosti orgánů pro rovné zacházení.

Výbor bere na vědomí různá opatření na podporu rovnoprávnosti a snížení rozdílů v odměňování v České republice i to, že vláda podnikla kroky k tomu, aby se začleňování hlediska pohlaví stalo součástí všech jejích politik a opatření. Vláda podle Výboru zavedla užitečné statistiky, přijala různá opatření a poskytla finanční zdroje s cílem dosáhnout snížení *gender pay gap*, nicméně realizace některých těchto opatření dosud probíhá. Pokud jde o závazek přijmout opatření v přiměřené době a s měřitelným pokrokem, Výbor konstatuje, že v průběhu sedmiletého období (2010–2017) k významnému snížení *gender pay gap* nedošlo (z 21,6 % v roce 2010 na 21,1 % v roce 2017). Proto v otázce snižování rozdílů v odměňování žen a mužů ke skutečnému měřitelnému pokroku nedošlo, což představuje porušení práva na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví v oblasti odměňování chráněného čl. 1 písm. c) Dodatkového protokolu.

C. K TVRZENÉMU PORUŠENÍ ČL. 1 PÍSM. D) DODATKOVÉHO PROTOKOLU

Podle Výboru čl. 1 písm. d) Dodatkového protokolu ukládá státům pozitivní závazky řešit vertikální segregaci na trhu práce, a to mimo jiné podporou vyššího zastoupení žen v rozhodovacích funkcích soukromých společností. Z tohoto závazku může vyplývat i povinnost zavedení závazných legislativních opatření zajišťujících rovný přístup do statutárních orgánů obchodních společností. Výbor konstatuje, že mezi opatření přijatá vládou na podporu zastoupení žen v rozhodovacích funkcích soukromých společností nebylo zahrnuto přijetí obecně závazného právního předpisu. I přes dosažený pokrok v oblasti podpory zastoupení žen v rozhodovacích funkcích soukromých společností zůstává toto zastoupení nízké (podíl žen v orgánech největších kotovaných společností činil 12,2 % v roce 2010 a 10,1 %, v roce 2016, zatímco v Evropské unii to bylo průměrně 23,3 %. V roce 2017 dosahoval tento poměr v České republice 14,5 %, zatímco v Evropské unii 25,3 % a v roce 2019 pak 18,5 %, resp. 27,8 %). Realizovaná opatření tedy nebyla dostatečná. Výbor proto rozhodl, že došlo k porušení čl. 1 písm. d) Dodatkového protokolu.