

Program Iniciativy Společenství EQUAL
CZ.04.4.09/4.3.00.4/0071
Projekt: Prolomit vlny – Zrovnoprávnění mužů a žen na trhu práce
Pracovní program: Rovné odměňování
Organizace: Poradna pro Občanství/Občanská a lidská práva

ANALÝZA MOŽNÝCH DISKRIMINAČNÍCH POSTUPŮ V ODMĚŇOVÁNÍ

SYSTÉMY ODMĚŇOVÁNÍ V ČR S OHLEDEM NA PRINCIPY ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ ZASTEJNOU PRÁCI ČI PRÁCI STEJNÉ HODNOTY

KOLEKTIV AUTORŮ



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

OBSAH:

1.	Systémy odměňování v ČR s ohledem na principy rovného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty	3
1.1.	Nástin právní úpravy v ČR	3
1.2.	Principy rovného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty v podnikatelské sféře.....	4
1.3.	Principy rovného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty v rozpočtové sféře	10
1.4.	Principy rovného odměňování ve vnitrostátní legislativě s ohledem na judikaturu Evropského soudního dvora	18
1.5.	Úvod do sociálně – ekonomických aspektů rovného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty.....	20
1.6.	Možné metodické přístupy	22
1.7.	Současný stav v ČR z hlediska odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty	24
1.7.1.	zákon o platu	33
1.7.2.	zákon o mzdě.....	34
1.8.	Zásada rovného odměňování z hlediska kolektivních smluv	34
1.9.	Závěr	36
2.	Rovné odměňování mužů a žen ve srovnávací perspektivě	38
2.1.	Úvod.....	38
2.2.	Prameny právní úpravy.....	38
2.2.1.	Mezinárodněprávní zakotvení principu rovného odměňování mužů a žen.	39
2.3.	Příčiny a cíle právní úpravy přijaté na půdě Evropské unie a charakteristika úpravy	39
2.3.1.	SES.	39
2.3.2.	Přímá účinnost článku 141 SES	41
2.3.3.	Prováděcí směrnice	41
2.3.4.	Tzv. přesun důkazního břemene.....	42
2.3.5.	Exkurs.....	45
2.3.6.	Stručně k problematice budoucího vývoje právní úpravy EU.	45
2.4.	Judikatura Evropského soudního dvora, vztahující se k rovnému odměňování mužů a žen	46
2.4.1.	Rovné odměňování v praxi Evropského soudního dvora	46
2.4.2.	Pojem pracovníka v praxi Evropského soudního dvora	48
2.4.3.	Pojem odměny v judikatuře Evropského soudního dvora	49
2.4.4.	Pojem stejné práce nebo práce stejné hodnoty	50
2.4.5.	Odměňování pracovníků pracujících v odlišném smluvním režimu.....	53
2.4.6.	Rovné odměňování pracovníků zaměstnaných na zkrácený pracovní úvazek nebo na dobu určitou	54
2.4.7.	Rozumné odůvodnění	56
2.5.	Znevýhodnění v odměňování při přerušení profesního uplatnění v důsledku plnění rodičovských povinností.....	57
2.6.	Nižší odměny v povoláních která tradičně vykonávají ženy	58
2.7.	Principy rovného odměňování a smluvní volnost odborových organizací	58
3.	Srovnání právního rámce a faktického zajištění rovného odměňování mužů a žen ve vybraných zemích EU: Nizozemí, Švédsko, Velká Británie	60
3.1.	Nizozemí.....	60
3.1.1.	Metody porovnání	60
3.1.2.	Závěr.....	63
3.2.	Švédsko.	63
3.2.1.	Kroky k rovnému odměňování (švédská metodika).	64
3.3.	Velká Británie.....	72
3.3.1.	Právní úprava.....	72
3.3.2.	Řízení před zvláštním pracovním soudem.	72
Zdroje	78

1. Systémy odměňování v ČR s ohledem na principy rovného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty

1.1. Nástin právní úpravy v ČR

Prameny právní úpravy rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty můžeme dělit na vnitrostátní a mezinárodní (jejich součástí je i judikatura Evropského soudního dvora, která je podrobněji rozebrána v kapitole druhé). Mezi vnitrostátní prameny řadíme zejména (řazeno sestupně dle právní síly):

- Ústava (zákon č. 1/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů),
- Listina základních práv a svobod (zákon č. 23/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů),
- Zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů),
- Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů),
- Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku,
- Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech,
- Nařízení vlády 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů,
- Nařízení vlády 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů
- Nařízení vlády č. 330/2003 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění.

Principy zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty jsou v obecné rovině formulovány v čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, která 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 národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

Ústava poté deklaruje právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky (čl. 28). Výše uvedené zakotvení obecných principů však neskýtalo odpovídající záruku jejich vynutitelnosti, a to především proto, že až do roku 1999 v podstatě neexistovala přesná definice rovných příležitostí. Dílčí změny přineslo teprve přijetí novely zákona o zaměstnanosti (zákon č. 167/1999 Sb., který nabyl v kompletní podobě účinnosti 1.1.2000) a novely zákoníku práce (zákon č. 155/2000 Sb., jehož převážná část nabyla účinnosti 1.1.2001), čímž došlo k explicitnímu promítnutí rovného zacházení mezi muži a ženami, jehož součástí jsou i principy rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty. V obecné rovině lze vycházet především z ust. § 1 odst. 3 novelizovaného zákoníku práce, který stanoví že jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda bez ohledu na pohlaví.¹

Rovné odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty je dále upraveno:

- v § 4 odst. 1 zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů),
- v § 3 odst. 3 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost, v platném znění (dále jen „zákon o platu“), který se vztahuje na zaměstnance v rozpočtových organizacích²
- v § 4a zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a průměrném výděлку, v platném znění, (dále jen „zákon o mzdě“), který se vztahuje na všechny skupiny zaměstnanců, jejichž odměna za práci není upravena předpisy speciálními (zejména zaměstnanců v podnikatelské sféře).³

1.2. Principy rovného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty v podnikatelské sféře⁴

¹Dále je třeba uvést § 1 odst. 4 zákoníku práce, který zakotvuje obecný zákaz diskriminace: „V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoli diskriminace zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích nebo jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Je zakázáno i takové jednání zaměstnavatele, které diskriminuje nikoli přímo, ale až ve svých důsledcích. Za diskriminaci se nepovažují případy, které stanoví zákoník nebo zvláštní právní předpis, nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný.“

² Jedná se o zaměstnance, jejichž zaměstnavatelem je Česká republika, příspěvkové organizace, státní fondy, územně samosprávné celky, školské právnické osoby zřízené na základě zvláštního zákona.

³ Další prameny úpravy v oblasti odměny za vykonanou práci jsou např. speciální zákony upravující plat státních zástupců (např. zákon č. 201/1997 Sb.) atd.

⁴ v oblasti působnosti zákona o mzdě

§ 4 odst. 1 zákona o mzdě stanoví, že každému zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. V odstavci 2. je dále uvedena definice mzdy, za kterou jsou považována peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle:

- a) její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti,⁵
- b) podle obtížnosti pracovních podmínek⁶,
- c) pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (§ 4 odst. 2)⁷
- d) pracovní schopnosti a pracovní způsobilosti⁸

V § 4a odst. 1 zákona o mzdě je poté zakotvena zásada stejné mzdy za stejnou práci či práci stejné hodnoty, a to následovně: „Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší 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 způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.“

Pro účely rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty je třeba důsledně rozlišovat jednotlivé složky pracovní odměny. Jedno z možných členění uvádím níže:

a) základní mzda

Tato složka je tvořena ujednáním v kolektivních smlouvách, popřípadě u zaměstnavatelů, kde nedošlo ke sjednání kolektivních smluv, je její minimum stanoveno mzdovými tarify

⁵ § 4a odst. 2 zákona o mzdě stanoví, že: „ Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle stupně vzdělání, rozsahu dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody a za zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.“

⁶ § 4a odst. 3 zákona o mzdě stanoví, že: „Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, 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 podle rizikovosti pracovního prostředí.“

⁷ § 4a odst. 5 zákona o mzdě stanoví, že: „ Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací a výsledky práce se posuzují především podle množství a kvality.“

⁸ § 4a odst. 4 zákona o mzdě stanoví, že: „Pracovní schopnosti a pracovní způsobilost zaměstnance se posuzují podle odborné a duševní způsobilosti, smyslových předpokladů, popřípadě podle tělesné způsobilosti konat danou práci.“

nařízením vlády⁹. Tyto minimální mzdové tarify jsou rozčleněny do 12 tarifních stupňů při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin.¹⁰

Tarifní stupně jsou podle míry složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce vymezeny charakteristikami prací a jejich příklady následovně:

➤ **1 . tarifní stupeň¹¹**

Práce sestávající z jednoznačných opakujících se pracovních operací konané s jednotlivými předměty, jednoduchými pomůckami a ručními nástroji (úklid, mytí) bez vazeb na další procesy, odpovědnost za snadno odstranitelné škody, které mohou vzniknout vlastní činností. Běžné nároky na smyslové funkce, běžná zátěž nervové soustavy a běžné nároky na soustředěnost, pohotovost a emocionální stabilitu. Práce bez rizika pracovního úrazu.

➤ **2. tarifní stupeň**

Práce stejného druhu konané podle přesného zadání a s přesně vymezenými výstupy, s malou možností odchylky od stanoveného postupu a s rámcovými návaznostmi. Předmětem práce je více prvků tvořících celek nebo celky a sestavy s logickým (účelovým) uspořádáním bez vazeb. Provádění dalších úkonů, které jsou součástí širších procesů. S prací je spojena odpovědnost za bezpečnost spolupracovníků v rámci jednoho kolektivu.

➤ **3. tarifní stupeň**

Stejnorodé práce s rámcovým zadáním a s přesně vymezenými výstupy, s větší možností volby jiného postupu a s rámcovými návaznostmi na další procesy. Předmětem práce

⁹ Jedná se nařízení vlády 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů.

Tarifní stupeň	Minimální mzdový tarif v Kč za hodinu	Minimální mzdový tarif v Kč za měsíc
1	42,50	7.185
2	44,30	7.480
3	46,20	7.810
4	48,80	8.240
5	51,90	8.770
6	55,70	9.420
7	60,10	10.160
8	65,20	11.020
9	70,90	11.980
10	77,80	13.150
11	86,10	14.550
12	95,60	16.160

¹¹ Zde uváděné charakteristiky tarifních stupňů jsou pouze velmi stručným výtahem, bez uvedení konkrétních příkladů jednotlivých prací, podrobněji viz Příloha č. 1 nařízení vlády č. 333/1993 Sb. ve znění pozdějších předpisů.

jsou celky a sestavy několika jednotlivých prvků s logickým (účelovým) uspořádáním s dílčími vazbami na jiné celky.

➤ **4. tarifní stupeň**

Dílčí odborné práce vykonávané s mnoha vzájemně provázanými prvky, které jsou součástí určitého systému. Usměrnování jednoduchých rutinních a manipulačních prací nebo procesů v proměnlivých skupinách, týmech a jiných nestálých organizačních celcích a bez organické podřízenosti skupiny zaměstnanců spojené s odpovědností za škody, které nelze odstranit vlastními silami a v krátké době.

➤ **5. tarifní stupeň**

Různorodé, rámcově vymezené práce se zadáním podle obvyklých postupů, se stanovenými výstupy, postupy a značnými vazbami na další procesy atd. Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů s různorodými konkrétními jevy a procesy s větší časovou proměnlivostí nebo z nutnosti provádění určitých běžných změn ve stanoveném postupu.

➤ **6. tarifní stupeň**

Zajišťování širšího souboru prací s rámcově stanovenými vstupy a způsobem vykonávání a vymezenými výstupy, které jsou organickou součástí širších procesů. Zvýšená psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou rovnoměrně zastoupeny konkrétní a abstraktní jevy a procesy různorodého charakteru a proměnlivé v čase.

➤ **7. tarifní stupeň**

Složitě odborné specializované práce, jejímž předmětem je komplexní samostatný systém složený z několika dalších sourodých celků, jedná se o pracovní vztahy mezi právními subjekty předpokládající řízení, koordinaci a usměrnování odborných prací. Psychická námaha se vyplývající ze samostatného řešení soustavy úkolů, kde jsou spíše zastoupeny abstraktní jevy a procesy, s nároky na poznávání, chápání a interpretaci jevů a procesů a s nutností provádět a rozhodovat o změnách z několika variant postupů podle více rozhodovacích kritérií a s ohledem na možné důsledky a při plném respektování vnějších podmínek, s vysokými nároky na paměť, flexibilitu, schopnosti analýzy, syntézy a dílčího zobecňování, dedukce a obecného srovnávání.

➤ **8. tarifní stupeň**

Zajišťování komplexu činností s obecně vymezenými vstupy, rámcově stanovenými výstupy, značnou variantností způsobu řešení a postupů a specifickými vazbami na široký okruh procesů. Předmětem práce jsou komplexní systémy složené ze samostatných různorodých dílčích systémů se zásadními určujícími vnitřními a vnějšími vazbami. Odpovědnost za neodstranitelné a nenahraditelné škody, které mohou vzniknout vlastní činností, nebo za škody, které mohou vzniknout jednáním široké skupiny pracovníků mimo organizaci, v důsledku chybného rozhodnutí, příkazu nebo opatření, odstranitelné pouze za pomoci širokého kolektivu pracovníků (i mimo organizaci) za velmi dlouhé období.

➤ **9. tarifní stupeň**

Složitě systémové práce, dílčí metodické a koncepční práce. S výkonem prací je spojena značná psychická námaha vyplývající z velké složitosti poznávacích procesů a vyššího stupně abstraktního myšlení, z požadavků na představivost, generalizaci a z nutnosti rozhodování mezi značným počtem možných postupů podle různých kritérií nebo rozhodování o použití kritérií rozhodování, z vysokého stupně abstraktnosti užívaných jevů a ze značné míry jejich kombinovatelnosti a proměnlivosti.

➤ **10. tarifní stupeň**

Komplex systémových činností s variantními obecnými vstupy, rámcově stanovenými výstupy a předem nespecifikovanými způsoby a postupy se širokými vazbami na další procesy. Předmětem práce jsou nejsložitější komplexní technické a technologické systémy s mimořádným objemem dat a nejnáročnějšími způsoby jejich zpracování a přenosu. Práce předpokládají pracovní vztahy s proměnlivými skupinami právních subjektů na celostátní a mezinárodní úrovni.

➤ **11. tarifní stupeň**

Činnosti s nespecifikovanými vstupy, způsoby řešení a velmi rámcově vymezenými výstupy s velmi širokými vazbami na další procesy, tvůrčí rozvojová a koncepční činnost, systémová koordinace, Předmětem práce jsou nejsložitější systémy nebo soubor oborů činnosti s dopadem na široké skupiny obyvatelstva. Práce mají širokou (celostátní, příp. zahraniční) působnost. Odpovědnost za neodstranitelné škody, které mohou vzniknout v důsledku chybného rozhodnutí, příkazu nebo opatření činností široké skupiny osob, organizací nebo dalších subjektů. Odpovědnost za škody s negativními dopady na jednání na mezinárodní úrovni.

➤ **12. tarifní stupeň**

Nejsložitější tvůrčí systémové práce a činnosti s nespecifikovanými vstupy, způsobem řešení i výstupy s možnými vazbami na celé spektrum dalších činností, kde jsou předmětem jednotlivé vědní obory a disciplíny a jiné nejširší a nejnáročnější systémy. Velmi vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na převážně tvůrčí myšlení ve vysoce abstraktní rovině při značné variabilitě a kombinovatelnosti procesů a jevů a na schopnosti nekonvenčního systémového nazírání v nejširších souvislostech.

b) mzda za práci přesčas¹²

Za práci přesčas náleží zaměstnanci vedle základní mzdy i příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku, pokud se se zaměstnavatelem nedohodl na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas.

c) mzda a náhrady mzdy ve svátek

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci vedle základní mzdy buď náhradního volna, při jehož čerpání mu je poskytnuta odměna ve výši průměrného výdělku, nebo příplatek ve výši nejméně průměrného výdělku. Volba z těchto alternativ záleží na vzájemné dohodě zaměstnance a zaměstnavatele.

c) mzda za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí

Při práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci vedle základní mzdy i příplatek ve výši 6,- Kč za každou hodinu práce v tomto prostředí.

d) mzda za práci v noci

Při práci v noci je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci vedle základní mzdy i příplatek ve výši 6,- Kč za každou hodinu práce.

e) odměna za pracovní pohotovost

Výše této případné složky mzdy může být stanovena v kolektivní nebo pracovní smlouvě. Pokud tomu tak není, je stanovena její minimální výše, která činí 20% průměrného hodinového výdělku při pracovní pohotovosti na pracovišti nebo 10% průměrného hodinového výdělku při pracovní pohotovosti mimo pracoviště.

f) náhrada mzdy při čerpání dovolené

¹² § 111 odst. 3 zákoníku práce sice stanoví, že do mzdy se pro tyto účely nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí, za práci v noci a za práci ve svátek, nicméně z hlediska rovného odměňování je třeba brát v potaz veškeré možné složky pracovní odměny, tedy i výše uvedené pod body b) až h).

Po dobu čerpání dovolené přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku včetně naturálních požitků.

h) náhrada mzdy při pracovní neschopnosti a další případné fakultativní složky jako např. příspěvek na penzijní připojištění, stravenky, příspěvek na dopravu atd.

Při posuzování stejné mzdy za stejnou práci či práci stejné hodnoty je třeba posuzovat všechny výše uvedené složky pracovní odměny, nejenom základní sazbu mzdy. V této souvislosti je třeba vycházet z článku 141 Smlouvy o založení ES, který za odměnu považuje základní nebo minimální mzdu či plat a jakýkoliv další naturální či peněžitý požitek, který pracovník přijímá v souvislosti se svým zaměstnáním od svého zaměstnavatele, ať již přímo či nepřímo.¹³

1.3. Principy rovného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty v rozpočtové sféře¹⁴

V rozpočtové sféře je poskytování platu upraveno zákonem o platu. § 3 odst. 1 tohoto zákona stanoví, že zaměstnanci přísluší za vykonanou práci plat. V odstavci 2. je uvedena definice platu, kterým se zde rozumí peněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci.

Dle ust. § 4 a násl. zákona o platu je plat tvořen:

- platovým tarifem (§ 4 odst. 3),¹⁵
- příplatky za vedení (§ 5),¹⁶

¹³ podrobněji viz. kapitola Pojem odměny v judikatuře Evropského soudního dvora

¹⁴ v oblasti působnosti zákona o platu

¹⁵

platová třída	minimální platový tarif v Kč /měsíčně
1	3.550
2	3.850
3	4.150
4	4.500
5	4.900
6	5.300
7	5.750
8	6.750
9	7.000
10	7.300
11	7.900
12	8.700
13	9.700
14	10.850
15	12.150
16	13.600

- příplatky za zastupování (§ 6),¹⁷
- příplatky za noční práci (§ 7),¹⁸
- příplatky za práci v sobotu a v neděli (§ 8),¹⁹
- příplatky za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah (§ 8a)²⁰
- hodnostní příplatek (§ 9),²¹
- osobní příplatek (§ 12),²²
- zvláštní příplatek (§ 11),²³
- příplatek za dělenou směnu (§ 11a),²⁴
- plat za práci přesčas (§ 10),²⁵
- plat za práci ve svátek (§ 14),²⁶

¹⁶ Příplatek za vedení se poskytuje podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce vedoucímu zaměstnanci v organizační složce státu, kterou je Nejvyšší kontrolní úřad, Kancelář Veřejného ochránce práv, Úřad pro ochranu osobních údajů a Kancelář prezidenta republiky. Výše příplatku činí u vedoucích oddělení či zástupců ředitele odboru 2.000,- Kč až 5.000,- Kč; u ředitelů odboru 3.500,- Kč – 8.000,- Kč; u vedoucích kanceláře a jejich zástupců 6.000,- Kč – 13.000,- Kč. U dalších vedoucích zaměstnanců se poskytuje tento příplatek v rozmezí od 500,- Kč do 3.000,- Kč, u vedoucího zaměstnance, který řídí více útvarů organizace v rozmezí od 1.000,- Kč do 6.000,- Kč, u zástupce statutárního orgánu od 2.000,- Kč do 9.000,- Kč, u statutárního orgánu od 3.000,- Kč do 13.000,- Kč atd.

¹⁷ Zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení v plném rozsahu jeho řídicí činnosti po dobu delší než čtyři týdny a zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, přísluší od prvního dne zastupování příplatek za zastupování ve výši určené zaměstnavatelem v rámci rozpětí příplatku za vedení stanoveného pro zastupovaného vedoucího zaměstnance. Přísluší-li vedoucímu zaměstnanci příplatek za zastupování podle předchozí věty, jeho příplatek za vedení mu po dobu zastupování nepřísluší.

¹⁸ Zaměstnanci přísluší za hodinu noční práce příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.

¹⁹ Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu nebo v neděli příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

²⁰ Určen pedagogickým pracovníkům, kterým přísluší za hodinu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické činnosti nebo přímé pedagogicko-psychologické činnosti vykonávané přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního zákona, kterou vykonává nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy, ředitelem školského zařízení nebo ředitelem zařízení sociální péče podle zvláštního právního předpisu, příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku.

²¹ Určen pro příslušníky ozbrojených sil ve služebním poměru, jeho rozmezí činí dle jednotlivých hodnot 1.200,- Kč – 4.600,- Kč. Dále dle ust. § 9a určen pro pedagogické pracovníky, kteří vedle přímé pedagogické činnosti vykonávají rovněž specializované činnosti, k jejichž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady (výše příplatku činí 1.000,- Kč – 2.000,- Kč).

²² K ohodnocení náročnosti práce a dlouhodobě dosahovaných kvalitních výsledků vykonávané práce lze zaměstnanci poskytnout osobní příplatek. Podmínky a maximální výši stanoví prováděcí předpis.

²³ Za vykonávání činností, při nichž je riziko ohrožení života nebo zdraví zaměstnance, činností spojených s jinými závažnými riziky při ochraně zájmů státu, činností při zabezpečování obrany nebo činností s mimořádnou psychickou zátěží, se poskytne zaměstnanci zvláštní příplatek za podmínek a ve výši stanovených prováděcím předpisem.

²⁴ Zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na dvě nebo více částí, se poskytuje příplatek ve výši 20 Kč za každou takto rozdělenou směnu. Rozdělenou směnou se rozumí směna, ve které souvislé přerušování práce nebo jejich souhrn činí alespoň dvě hodiny.

²⁵ Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době tří po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatek podle věty první.

²⁶ Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.

- o odměny (§ 13).²⁷

Dle § 3 odst. 2 zákona o platu se za součást platu v tomto případě nepovažuje náhrada mzdy, odstupné, cestovní náhrada a odměna za pracovní pohotovost.

Součet všech výše uvedených složek platu poskytovaných zaměstnavatelem musí dosáhnout alespoň výše minimální mzdy (§ 3 odst. 6).

§ 3 odst. 3 zákona o platu²⁸ rovněž v této sféře stanoví obecný princip rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Praktické posuzování prací jako prací stejné hodnoty není snadné, neboť je třeba zvažovat veškerá možná hlediska, která s výkonem této práce souvisí, tzn. nejenom kritéria stanovená v ust. § 3 odst. 3.²⁹

Právní úprava zařazování zaměstnanců do platových tříd je obsažena v § 4 odst. 1 zákona o platu, který stanoví že se „zaměstnanec zařadí do platové třídy na základě druhu práce a v jeho rámci na něm požadovaných nejnáročnějších prací a plnění kvalifikačních předpokladů, popřípadě kvalifikačních požadavků, pokud zaměstnavatel stanovil kvalifikační požadavky vnitřním platovým předpisem. Vedoucí zaměstnanec se zařadí do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon odborně řídí nebo které sám vykonává“. Prováděcí předpis, k jehož vydání zmocňuje § 23 zákona o platu, následně stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd.³⁰ Zařazení pracovníka do platového stupně dále závisí na zápočtu doby rozhodné pro toto zařazení (dále jen „započitatelné praxe“). Započitatelnou praxí se dle ust. § 4 odst. 7 nařízení vlády č. 330/2003 Sb., v platném znění, rozumí výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce. Do této doby je zaměstnavatel povinen zahrnout dle ust. § 4 nařízení vlády č. 330/2003 Sb., v platném znění, v plném rozsahu dobu praxe v oboru požadované práce dosaženou po ukončení vzdělání stanoveného v katalogu prací,³¹ dále v plném rozsahu - maximálně však do 6 let – dobu

²⁷ Za splnění mimořádných nebo zvlášť významných pracovních úkolů, za jiné mimořádné pracovní zásluhy, za poskytnutí osobní pomoci v mimořádných případech, při významných pracovních a životních výročích za dlouhodobě dosahované kvalitní výsledky práce a za službu v ozbrojených silách ve služebním poměru lze zaměstnanci poskytnout odměnu za podmínek stanovených prováděcím předpisem.

²⁸ Mužům a ženám přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat. Stejnou práci nebo práci 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 způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.

²⁹ Podrobněji viz kapitola 1.4., str. 9.

³⁰ Jedná se o nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění.

³¹ Dále je zaměstnavatele povinen v plném rozsahu také započíst dobu praxe požadované práce zaměstnanci zařazenému do platové třídy podle § 3 odst. 3 písm. b) a § 3 odst. 4 dosaženou po:

mateřské dovolené, další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené nebo trvalé péče o dítě nebo děti v rozsahu odpovídajícím délce mateřské dovolené a další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené platné v době této péče podle zvláštního právního předpisu, pokud se zaměstnankyně nebo zaměstnanec současně nepřipravovali na povolání v denním studiu) nebo v prezenčním studiu, a dobu osobní péče o dlouhodobě těžce zdravotně postižené nezletilé dítě nebo děti, které vyžadovaly mimořádnou péči, pokud nebyly umístěny v ústavu pro takové děti. Dle ust. § 4 odst. 3 nařízení vlády zahrne zaměstnavatel do započitatelné praxe dobu praxe v oboru požadované práce dosaženou před ukončením vzdělání stanoveného v katalogu prací, nebo před získáním předpokladů stanovených zvláštním právním předpisem, popřípadě požadavku středního vzdělání nebo středního vzdělání s výučním listem v určeném oboru, u zaměstnanců zařazených do platové třídy podle § 3 odst. 4 písm. f) v rozsahu čtyř pětín. Dle ust. § 4 odst. 4 nařízení vlády zahrne zaměstnavatel do doby započitatelné praxe i dobu jiné praxe, a to v závislosti na míře jejího využití pro výkon požadované práce, v maximálním rozsahu dvou třetin.

Dále je zaměstnavatel při zařazování zaměstnanců do platových tříd povinen zohlednit i následující charakteristiku platových tříd, která je přílohou zákona o platu:

➤ **1. platová třída**

Práce sestávající z jednoznačných opakujících se pracovních operací. Práce s jednotlivými předměty, jednoduchými pomůckami a ručními nástroji bez vazeb na další procesy a činnosti. Provádění jednotlivých manipulačních operací s jednotlivými kusy a předměty malé hmotnosti (do 5 kg). Běžné nároky na smyslové funkce. Práce v příznivých vnějších podmínkách. Základní vzdělání (základy vzdělání).

-
- a) splnění odborných předpokladů stanovených zvláštním právním předpisem při výkonu práce strážníka 9) u zaměstnance zařazeného do platové třídy podle § 3 odst. 4 písm. e),
 - b) splnění předpokladů stanovených zvláštním právním předpisem, popřípadě požadavku středního vzdělání nebo středního vzdělání s výučním listem v určeném oboru u zaměstnance zařazeného do platové třídy podle § 3 odst. 4 písm. f),
 - c) ukončení studia vyšších soudních úředníků¹¹⁾ při výkonu práce vyššího soudního úředníka podle § 3 odst. 4 písm. i),
 - d) splnění odborné kvalifikace stanovené zvláštním právním předpisem 12) pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává, u zaměstnance zařazeného do platové třídy podle § 3 odst. 4 písm. j),
 - e) splnění kvalifikačních předpokladů pro výkon služební funkce stanovené zvláštním právním předpisem 13) u zaměstnance zařazeného do platové třídy podle § 3 odst. 4 písm. k),
 - f) dosažení odborné způsobilosti k výkonu povolání zdravotnického pracovníka nebo jiného odborného pracovníka stanovené zvláštním právním předpisem 13a) u zaměstnance zařazeného do platové třídy podle § 3 odst. 4 písm. n),
 - g) ukončení středního vzdělání u zaměstnance zařazeného do páté platové třídy,
 - h) ukončení středního vzdělání s výučním listem u zaměstnance zařazeného do šesté platové třídy,
 - i) ukončení středního vzdělání s maturitní zkouškou u zaměstnance zařazeného do deváté platové třídy,
 - j) ukončení vyššího odborného vzdělání u zaměstnance zařazeného do desáté platové třídy,
 - k) ukončení vysokoškolského vzdělání v bakalářském studijním programu u zaměstnance zařazeného do jedenácté platové třídy.

➤ 2. platová třída

Práce stejného druhu konané podle přesného zadání a s přesně vymezenými výstupy, s malou možností odchylky a s rámcovými návaznostmi na další procesy. Práce s více prvky (předměty) tvořícími celek, například manipulace s předměty vyžadujícími zvláštní zacházení (křehké, těžké, vznětlivé, s nebezpečím nákazy). Provádění dílčích prací, které jsou součástí širších procesů. Dlouhodobé a jednostranné zatížení drobných svalových skupin (prstů, zápěstí) a ve vnuceném pracovním rytmu a při mírně zhoršených (například klimatických) vnějších podmínkách. Práce s případným rizikem pracovního úrazu. Základní vzdělání (základy vzdělání).

➤ 3. platová třída

Práce s přesně vymezenými vstupy a výstupy a obecně vymezeným postupem s rámcovými návaznostmi na další procesy. Práce s celky a sestavami s logickým (účelovým) uspořádáním bez vazeb na jiné celky (sestavy). Případná odpovědnost za ohrožení zdraví a bezpečnosti spolupracovníků v rámci jednoho kolektivu. Střední vzdělání.

➤ 4. platová třída

Stejnorodé práce s rámcovým zadáním a s přesně vymezenými výstupy, s větší možností volby jiného postupu a s rámcovými návaznostmi na další procesy (dále jen "jednoduché odborné práce"). Práce s celky a sestavami několika jednotlivých prvků (předmětů) s logickým (účelovým) uspořádáním s dílčími vazbami na jiné celky (sestavy). Práce předpokládající jednoduché pracovní vztahy. Střední vzdělání nebo střední vzdělání s výučním listem.

➤ 5. platová třída

Jednoduché odborné práce vykonávané s mnoha vzájemně provázanými prvky, které jsou součástí určitého systému. Usměrnování jednoduchých rutinních a manipulačních prací a procesů v proměnlivých skupinách, týmech a jiných nestálých organizačních celcích a bez podřízenosti skupiny zaměstnanců spojené s odpovědností za škody, které nelze odstranit vlastními silami a v krátké době.

Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou převážně zastoupeny konkrétní jevy a procesy různorodějšího charakteru s nároky na dlouhodobější paměť, dílčí představivost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Přesné smyslové rozlišování drobných detailů. Dlouhodobé,

jednostranné a nadměrné zatížení svalových skupin předměty různých hmotností nad 25 kg. Střední vzdělání s výučním listem.

➤ **6. platová třída**

Různorodé, rámcově vymezené práce se zadáním podle obvyklých postupů, se stanovenými výstupy, postupy a vazbami na další procesy (dále jen "odborné práce"). Práce s ucelenými systémy složenými z mnoha prvků s dílčími vazbami na malý okruh dalších systémů. Koordinace prací v proměnlivých skupinách. Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů s různorodými konkrétními jevy a procesy a s nároky na představivost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Značná smyslová náročnost. Značná zátěž velkých svalových skupin ve velmi ztížených pracovních podmínkách. Střední vzdělání s maturitní zkouškou.

➤ **7. platová třída**

Odborné práce konané s ucelenými samostatnými systémy s případným členěním na dílčí subsystémy a s vazbami na další systémy. Usměřování a koordinace jednoduchých odborných prací. Odpovědnost za zdraví dalších osob nebo za škody odstranitelné pouze skupinou dalších zaměstnanců nebo za škody osob jednajících na základě chybných příkazů nebo opatření odstranitelné za delší období.

Psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou rovnoměrně zastoupeny konkrétní a abstraktní jevy a procesy různorodého charakteru. Nároky na aplikační schopnosti a přizpůsobivost různým podmínkám, na logické myšlení a určitou představivost. Vysoká náročnost na identifikaci velmi malých detailů, znaků nebo jiných zrakově důležitých informací a zvýšené nároky na vestibulární aparát. Nadměrné zatížení velkých svalových skupin v extrémních pracovních podmínkách. Střední vzdělání s maturitní zkouškou.

➤ **8. platová třída**

Zajišťování širšího souboru odborných prací s rámcově stanovenými vstupy a způsobem vykonávání a vymezenými výstupy, které jsou organickou součástí širších procesů (dále jen "odborné specializované práce"). Práce v rámci komplexních systémů s vnitřním členěním na ucelené subsystémy s úzkými vazbami na další systémy a s vnitřním členěním i mimo rámec organizace. Střední vzdělání s maturitní zkouškou.

➤ **9. platová třída**

Odborné specializované práce, ve kterých je předmětem komplexní samostatný systém složený z několika dalších sourodých celků nebo nejsložitější samostatné celky. Koordinace a usměrňování odborných prací. Zvýšená psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení soustavy úkolů, kde jsou více zastoupeny abstraktní jevy a procesy, s nároky na poznávání, chápání a interpretaci jevů a procesů. Vysoké nároky na paměť, flexibilitu, schopnosti analýzy, syntézy a obecného srovnávání. Vysoké nároky na vestibulární aparát. Mimořádná zátěž nervové soustavy. Vyšší odborné vzdělání.

➤ **10. platová třída**

Zajišťování komplexu činností s obecně vymezenými vstupy, rámcově stanovenými výstupy, značnou variantností způsobu řešení a postupů a specifickými vazbami na široký okruh procesů (dále jen "systémové práce"). Předmětem práce je komplexní systém složený ze samostatných různorodých systémů se zásadními určujícími vnitřními a vnějšími vazbami. Koordinace a usměrňování odborných specializovaných prací. Vysokoškolské vzdělání - bakalářský studijní program.

➤ **11. platová třída**

Systémové práce, jejichž předmětem činnosti jsou dílčí obory činností se širokou působností. S výkonem prací je spojena značná psychická námaha vyplývající z velké složitosti kognitivních procesů a vyššího stupně abstraktního myšlení, představivosti, generalizace a z nutnosti rozhodování podle různých kritérií. Vysokoškolské vzdělání - magisterský studijní program.

➤ **12. platová třída**

Komplex systémových činností s variantními obecnými vstupy, rámcově stanovenými výstupy a předem nespecifikovanými způsoby a postupy se širokými vazbami na další procesy (dále jen "systémové specializované práce"), kde jsou předmětem obory činnosti složené ze systémů s rozsáhlými vnějšími a vnitřními vazbami. Vysokoškolské vzdělání - magisterský studijní program.

➤ **13. platová třída**

Systémové specializované práce, jejichž předmětem činnosti je soubor oborů nebo obor s rozsáhlou vnitřní strukturou a vnějšími vazbami. Komplexní koordinace a usměrňování systémových prací. Vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení. Objevování nových postupů a způsobů a hledání řešení netradičním způsobem. Přenos a aplikace metod a způsobů z jiných odvětví a oblastí. Rozhodování v rámci

značně kombinovatelných spíše abstraktních a různorodých jevů a procesů z různých odvětví a oborů. Vysokoškolské vzdělání - magisterský studijní program.

➤ **14. platová třída**

Činnosti s nespecifikovanými vstupy, způsoby řešení a velmi rámcově vymezenými výstupy s velmi širokými vazbami na další procesy, tvůrčí rozvojová a koncepční činnost a systémová koordinace (dále jen "tvůrčí systémové práce"). Předmětem je soubor oborů nebo obor s rozsáhlým vnitřním členěním a s četnými vazbami na další obory a s působností a dopadem na široké skupiny obyvatelstva nebo souhrn jinak náročných oborů. Koordinace a usměrňování systémových specializovaných prací. Vysokoškolské vzdělání - magisterský studijní program.

➤ **15. platová třída**

Tvůrčí systémové práce, kdy předmětem je odvětví jako soubor vzájemně provázaných oborů nebo nejnáročnější obory zásadního významu. Velmi vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení ve vysoce abstraktní rovině při značné variabilitě a kombinovatelnosti procesů a jevů a na schopnosti nekonvenčního systémového nazírání v nejširších souvislostech. Vysokoškolské vzdělání - magisterský studijní program.

➤ **16. platová třída**

Činnosti s nespecifikovanými vstupy, způsobem řešení i výstupy s možnými vazbami na celé spektrum dalších činností, kde jsou předmětem jednotlivé vědní obory a disciplíny a jiné nejširší a nejnáročnější systémy. vysokoškolské vzdělání - magisterský studijní program nebo doktorský studijní program.

S účinností od 1.1. 2004 došlo k rozšíření počtu platových tříd z původních 12 na 16, čímž vznikla určitá disproporce mezi tarifními stupni pro zaměstnance v soukromé sféře (zůstává nadále 12) a platovými třídami pro zaměstnance v rozpočtové sféře. Nutno podotknout, že popisy prací pro jednotlivé minimální tarifní stupně pro zaměstnance soukromé sféry nejsou v praxi příliš užívána a ani uplatňování platových tarifů ve státní správě nezaručuje eliminaci nerovného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty, neboť je zde v porovnání se základní složkou pracovní odměny neúměrný prostor pro volnou úvahu nadřízeného zaměstnance, rozhodujícího o případném poskytnutí dalších nenárokových složek pracovní odměny. V konečném důsledku tyto postupy činí platový systém značně neprůhledným, což by v případě soudního sporu mělo podle ustálené judikatury Evropského soudního dvora nepříznivý vliv na postavení zaměstnavatele. Neprůhledný platový systém je jedním z případů, kdy v soudním sporu

leží na zaměstnavateli důkazní břemeno ohledně toho, aby prokázal, že jeho platová praxe není diskriminační³².

1.4. Principy rovného odměňování ve vnitrostátní legislativě s ohledem na judikaturu Evropského soudního dvora

Jak v zákoně o mzdě³³, tak v zákoně o platu³⁴ jsou stanovena kritéria posuzování prací stejných či stejné hodnoty zcela totožně, a to tak, že se stejnou prací či prací stejné hodnoty *„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 způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli“*.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že stejná práce či práce stejné hodnoty je posuzována podle těchto kritérií:

- a) složitosti práce,
- b) její odpovědnosti,
- c) její namáhavosti,
- d) obtížnosti pracovních podmínek,
- e) pracovních schopností,
- f) pracovní způsobilosti,
- g) pracovní výkonnosti,
- h) výsledků práce.

Veškerá výše uvedená kritéria musí být stejná či alespoň srovnatelná a posuzování musí probíhat mezi osobami v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli. Zahrnutí „subjektivních“ charakteristik konkrétního zaměstnance (schopnosti, „způsobilost“³⁵, výkonnost, výsledky práce) mezi kritéria identifikace stejné práce nebo práce stejné hodnoty činí tuto definici prakticky nepoužitelnou pro účely porovnávání obsahu pracovních zařazení jako takových a tím vylučuje i jakoukoliv systematickou identifikaci

³² ESD 17. října 1989, č. 109/88, *Odborová organizace komerčních a úřednických zaměstnanců proti Dánské asociaci zaměstnavatelů zastupující společnost Danfoss*, odst. 16

³³ § 4a

³⁴ § 3 odst. 3

³⁵ Pracovník přijatý na určité pracovní místo by měl být ostatně způsobilý k výkonu této práce vždycky – pracovníka nezpůsobilého by měl zaměstnavatel v první řadě přeřadit na jiné pracovní místo, popř. vůbec nepřijímat.

práce stejné hodnoty u konkrétního zaměstnavatele. Odměňování založené na této definici bude netransparentní³⁶, protože *ad absurdum* taková definice zahrnuje porovnávání dvou konkrétních lidských bytostí a výsledků jejich činnosti, když prakticky nelze asi nalézt dva lidské jedince, kde tak individualizované charakteristiky jako **schopnosti, výkony a výsledky práce** by byly „stejně“.

Naproti tomu z čl. 141 SES vyplývá, že při stanovení kritérií pro hodnocení stejné práce je třeba posuzovat stejnou práci na základě „objektivních“ kritérií³⁷, (tedy s ohledem na její náplň), nikoliv subjektivních záležitostí jako je výkonnost jednotlivce³⁸: tak je třeba vypočítávat při úkolové mzdě odměnu za stejnou práci podle stejné sazby, a časová odměna musí být stejná na stejném pracovním místě. Proto výkonnost³⁹ a další faktory vztahující se k osobě konkrétního zaměstnance⁴⁰ lze u stejné práce brát v úvahu jen jako objektivní důvod k rozdílu v odměňování (s cílem vyvrátit domněnku, že je tento rozdíl důsledkem diskriminace z důvodu pohlaví. V tomto ohledu je třeba poznamenat, že některé objektivní faktory, (například **odborný výcvik či vzdělání** potřebné k jejímu výkonu) mohou hrát roli ve dvojím smyslu: jednak jako argument pro tvrzení, že se v daném případě nejedná o práci stejné hodnoty (viz níže)⁴¹, nebo jako objektivní důvod bez jakéhokoliv vztahu k pohlaví zaměstnance) proč jsou odměny dvou zaměstnanců za

³⁶ V rozhodnutí k případu C-109/88 cituje ESD popis netransparentního systému odměňování tak, jak jej provedl vnitrostátní soud v hlavním řízení: „...systém individuálních příplatků k základnímu platu je administrován takovým způsobem, že žena není schopna identifikovat důvody rozdílu mezi svým platem a platem muže, který koná stejnou práci. Zaměstnanci nevědí, jaká kritéria jsou na ně ve věci příplatků aplikována a jak jsou aplikována. Znájí jenom výši svého platu s příplatkem, aniž by byli schopni určit účinek individuálního kritéria. Ti, kdo jsou v určité platové skupině nejsou schopni porovnat jednotlivé složky svého platu se složkami platu kolegů, kteří jsou ve stejné platové skupině.“

³⁷ Viz k tomu také ESD 26. června 2001, C-381/99, *Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, odst. 75: „Jak bylo již uvedeno v odst. 42, 43 a 48 tohoto rozsudku, tento pojem (stejná práce) se definuje na základě objektivního kritéria, které nezahrnuje v zásadě subjektivní a proměnlivé ukazatele samostatné produktivity každého zaměstnance.“

³⁸ ELLIS, E.: *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford University Press, 2005, str. 163 K tomu rovněž viz odůvodnění ESD v případě C-381/99 (odst. 77): Jak správně poznamenala Komise ve vztahu k práci odměňované časovou odměnou, zaměstnavatel nemůže platit nerovnou odměnu na základě výkonnosti nebo množství práce aktuálně odváděné v porovnání s tou která byla původně uložena, kromě případu kdy uloží dotyčným zaměstnancům jiné povinnosti, například jej převede na jinou pozici.

³⁹ K otázce, zda je možné odůvodnit rozdílné odměňování stejné práce tak specifickými faktory, jako je osobní způsobilost a výkonnost zaměstnance, dále srov. C-381/99 odst. 63

⁴⁰ K tomu např. srov. odůvodnění rozdílu v odměňování spočívající v uvedení faktorů mobility, specifického odborného výcviku nebo služební seniority a jejich hodnocení Evropským soudním dvorem: „Pokud se týče kritéria služební seniority, nedá se vyloučit že může zahrnout znevýhodňující zacházení se ženami vzhledem k tomu, že ženy vstoupily na pracovní trh později než muži nebo častěji trpí přerušením profesní dráhy. Přesto však, vzhledem k tomu že služební senioráty jde ruku v ruce se zkušeností a zkušenost obecně umožňuje zaměstnanci lépe vykonávat své povinnosti, může ji zaměstnavatel odměňovat bez toho, že by musel odůvodňovat její význam z hlediska jednotlivých úkolů které jsou součástí pracovní náplně zaměstnance....zaměstnavatel může ospravedlnit kritérium mobility pokud se tím rozumí adaptabilita různým hodinám a místům práce, pokud prokáže, že taková adaptabilita má význam z hlediska plnění úkolů, které jsou součástí pracovní náplně zaměstnance, ale nelze toto kritérium považovat jako vyjádření kvality práce zaměstnance; zaměstnavatel může ospravedlnit kritérium odborného výcviku pokud prokáže, že takový odborný výcvik má význam pro plnění úkolů které jsou součástí pracovní náplně zaměstnance; zaměstnavatel nemusí dále odůvodňovat kritérium služební seniority.“ (C-109/88)

⁴¹ K tomu viz ESD 11. května 1999, *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, C-309/97 odst. 21: Za těchto okolností, dvě skupiny osob, které mají různý profesní výcvik a které vzhledem k různému rozsahu jejich kvalifikace z tohoto výcviku vyplývající, na jehož základě byli přijati, vykonávají různé úkoly a povinnosti, nemohou být považováni za nalézající se ve srovnatelné situaci.

stejnou práci rozdílné. Význam těchto faktorů tak závisí vždy na okolnostech konkrétního případu.

Pro posuzování práce stejné hodnoty stanovil ESD tato kritéria⁴²:

- a) povaha práce,
- b) předpoklady pro její výkon včetně odborného vzdělávání,
- c) pracovní podmínky.

Požadavek vnitrostátní legislativy, že posuzování práce stejné hodnoty musí probíhat pouze mezi osobami, které jsou v pracovním poměru k témuž zaměstnavateli, rozšiřuje judikatura ESD v tom smyslu, že jakožto porovnávaná osoba⁴³ přichází v úvahu i zaměstnanec, který u totožného zaměstnavatele pracoval v minulosti.⁴⁴

Z výše uvedeného tedy jednoznačně vyplývá, že vnitrostátní legislativa stanoví kritéria posuzování prací stejné hodnoty v určitém ohledu užší než judikatura ESD, což může vytvářet v praxi značné problémy, nicméně vnitrostátní soudy při případném posuzování konkrétních případů by měly vykládat vnitrostátní právo rozhodovat souladu s právem EU (a tedy ve světle jeho výkladu judikaturou ESD).

1.5. Úvod do sociálně – ekonomických aspektů rovného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty

V době vypracovávání této studie (podzim 2005) žilo v ČR 10.234 tis. obyvatel, z toho cca 49% mužů a 51% žen (údaje za rok 2004).⁴⁵ Zaměstnanost žen činila v roce 2004 50,5%, mužů 68,4%.⁴⁶ Z celkové ekonomicky neaktivní populace bylo v roce 2004 cca 56 % žen.⁴⁷ Míra nezaměstnanosti žen činila v roce 2004 (dle metodiky ILO) 9,9%, míra nezaměstnanosti mužů činila v tomtéž období 7,0%.⁴⁸ Co se týče ekonomické aktivity žen, lze konstatovat, že nejvyšší počet žen je v zaměstnaneckém poměru (46,6 % všech ekonomicky aktivních), dále následují ženy-podnikatelky (26,3 %) a ženy

⁴² C-381/99, odst. 48: Je proto nutné zjistit, zda v případě, kdy je brána v úvahu řada faktorů jako je povaha vykonávaných činností, požadavky na odborný výcvik nutný k jejich řádnému výkonu a pracovní podmínky za nichž je činnost skutečně vykonávána, tyto osoby skutečně vykonávají stejnou nebo srovnatelnou práci.

⁴³ Jedná se o porovnání s osobou, která je za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty odměňována výhodněji.

⁴⁴ ESD 27. března 1980, č. C-129/79, *Macarthy Ltd v Wendy Smith*

⁴⁵ Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/1415-05, str. 4

⁴⁶ Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf), str. 4

⁴⁷ Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf), str.

52

⁴⁸ Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf), str. 52

pracující jako OSVČ (27,6%).⁴⁹ Podíl zaměstnavatelů-žen na celkovém počtu zaměstnavatelů činí 22,3%, ve vlastním podniku pracuje 10,9% ze všech zaměstnaných žen (mužů cca 22%).⁵⁰

Pokud bychom se z výše uvedených hledisek zabývali nejpočetnější kategorií populace, tedy kategorií ve věku 15ti a více let (v roce 2004 činila cca 84,9% všech obyvatel ČR) dojdeme k odlišným údajům týkajícím se ekonomického postavení mužů a žen.⁵¹ U mužů v této věkové kategorii je možno konstatovat, že 61,7% jich je zaměstnaných (ať již ve vlastním či cizím podniku) a cca 10,4 % se připravuje na budoucí povolání, proti tomu zaměstnanost žen v této věkové kategorii činí 42,9% a 9,5 % žen se připravuje na budoucí povolání, dál je nutno přičíst cca 8,5% žen, které pečují o rodinu a děti.⁵²

Co se týče týdenních pracovních úvazků mužů a žen, lze říci že v roce 2004 odpracovaly ženy zaměstnané na plný úvazek v průměru o 4,9 hodiny týdně méně než muži, u zkrácených úvazků tomu však bylo naopak, neboť takto zaměstnané ženy odpracovali týdně o 1 hodinu více než takto zaměstnaní muži. Nutno ovšem, brát v potaz skutečnost, že na částečný úvazek pracuje každá 12. žena a každý 44. muž.⁵³ Podrobnější údaje v tabulce níže.

	Ženy	Muži	Ukazatel
Míra ekonomické aktivity 15 +	50,5	68,4	%
Míra ekonomické aktivity 15-64	62,2	78,0	%
Počet ekonomicky aktivních	2268,2	2864,3	tisíc osob
Míra nezaměstnanosti (ILO)	9,9	7,0	%
Částečné úvazky	8,3	2,3	%

⁴⁹ Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf) - (průměry za rok 2004), str. 52

⁵⁰ Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf) - údaje za rok 2004, str. 52

⁵¹ Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf), str. 54

⁵² Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf), str. 54

⁵³ Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf), str. 52

Průměrné skutečně odpracované hodiny (na plnou pracovní dobu)	36,3	41,1	hodin za týden
Průměrné skutečně odpracované hodiny (na zkrácenou pracovní dobu)	21,0	20,0	hodin za týden
Hlavní zaměstnání – z toho:	2043,5	2663,1	tisíc osob
Zaměstnanci	1811,5	2078,6	tisíc osob
Členové produkčních družstev			tisíc osob
Podnikatelé – v tom:	200	560,7	tisíc osob
zaměstnavatelé	41,8	145,7	tisíc osob
OSVČ	158,2	415,0	tisíc osob
Pomáhající rodinní příslušníci	22,9	8,1	tisíc osob
Druhé zaměstnání	41,3	75,3	tisíc osob

Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, 2004, str. 53

1.6. Možné metodické přístupy

Dá se říci, že v současné době v ČR neexistuje ucelená metodika, podle které by bylo možné zkoumat otázku disproporcí mezi pracovními příjmy mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty. V této oblasti je možné hledat inspiraci v zahraničních úpravách, zejména ve Velké Británii, Švédsku a Nizozemí, kde existuje více než 50 obecně uznávaných metodik.

Pro ilustraci uvádím např. HAC systém = švédský systém založený na důkladném popisu jednotlivých prací, dostupných informacích o náplni práce, její organizaci a pracovních podmínkách. Systém má přesně propracovanou strukturu a může být proto použit v mnoha oblastech. Jedná se o systém založený na hodnocení pomocí faktorů, přičemž

každý z faktorů je složen z několika rozdílných úrovní, reflektujících v maximální možné míře kladené požadavky. Základní model je rozdělen do čtyř hlavních oblastí – **znalosti a dovednosti, odpovědnost, zátěž a pracovní podmínky**. Tyto úrovně jsou dále členěny na 13 faktorů (znalosti a dovednosti 5; odpovědnost 4; zátěž 2; pracovní podmínky 2). Jednotlivé faktory jsou následující:

oblast znalosti a dovednosti:

- vzdělání
- praxe
- fyzické dispozice
- sociální znalosti
- rozumové znalosti

odpovědnost:

- odpovědnost za hmotné zdroje a informace
- odpovědnost za vedení práce
- odpovědnost za zaměstnance
- odpovědnost za plánování, výsledky a rozvoj

zátěž:

- tělesná zátěž
- psychická zátěž

pracovní podmínky:

- fyzické podmínky
- riziko úrazu či onemocnění

I tento systém tedy vychází z objektivních kritérií hodnocení stejné práce a práce stejné hodnoty, což zaručuje jeho transparentnost. „Subjektivní“ faktory, tedy individuální kvality jednotlivého zaměstnance, by měly být naopak důvodem proč je takový zaměstnanec placen více (nebo případně méně) než druhý. Nepatří rozhodně mezi kritéria pro posouzení, kdy by měli být dva zaměstnanci naopak placeni stejně. Zatažení subjektivních kritérií do hodnocení stejné práce nebo práce stejné hodnoty činí takové hodnocení zcela netransparentním.

1.7. Současný stav v ČR z hlediska odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty

V současné době v ČR dosahuje průměrná mzda žen cca 80,9 % průměrné mzdy mužů.⁵⁴ Co se týče dlouhodobějšího vývoje průměrného rozdílu mezi mzdou mužů a žen, vycházím z publikace Fischlová, D., Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen, VÚSP, 2002, str. 16 a násl., kde autorka konstatuje, že: „Mezi lety 1984 a 2000 se úroveň průměrné mzdy žen přiblížila mzdě mužů o pouhých 4,4 procentních bodů, z čehož se dá usuzovat poměrně velká rigidita poměru mezd. Během sledovaného období však došlo ve vývoji poměru mezd mužů a žen k několika zlomům tohoto „trendu“ (viz tabulka níže): od roku 1984 do roku 1996 se mzdy mužů a žen postupně srovnávají, avšak v dalších dvou letech tento poměr klesá, a od roku 1998 se vývoj opět obrací⁵⁵.“

Dále autorka na str. 19 konstatuje, že: „Vývoj poměru mezd mužů a žen vykazuje určitou vazbu na celkový vývoj ekonomiky, při růstu ekonomiky dochází ke zmenšování rozdílů, v případě recese se naopak tento rozdíl rozšiřuje. Zaměstnanost žen citlivěji reaguje na změny odehrávající se na trhu práce, což umožňuje nižší nastavení jejich mezd. Těmito charakteristikami se ženy řadí mezi jednu ze znevýhodněných skupin na trhu práce.“

Následující text bude zaměřen na nastínění statisticky sledovaných charakteristik majících vztah k rovnému odměňování mezi muži a ženami za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Níže uvedené dělení statisticky sledovaných charakteristik vychází z dělení, které použila D. Fischlová v publikaci - Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen, VÚSP, 2002, str. 20. Mezi sledované charakteristiky lze řadit:

a. vzdělání

b. věk

c. povolání, resp. klasifikace zaměstnanosti

⁵⁴ Jedná se o mediánovou hrubou měsíční mzdu, která představuje prostřední hodnotu vzestupně řazené řady mezd, jde tedy o hodnotu přesnější, tedy reálný a extrémními hodnotami nezkreslený údaj mzdové úrovně. Hrubá měsíční mzda se vypočte jako podíl, v němž je číselník kumulace měsíční hrubé mzdy (včetně prémie a případných 13. a 14. platů) ode počátku roku do konce sledovaného období. Aby zjišťovaná mediánová hrubá měsíční mzda nebyla ovlivněna zaměstnanci, kteří pracovali na kratší úvazky, zahrnují se do výpočtu jen zaměstnanci s týdenní úvazkem 30 a více hodin za týden. Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, 2004, str. 70

rok	poměr hrubé měsíční mzdy žen a mužů v %
1984	68,9
1988	70,6
1996	77,2
1997	75,7
1998	72
1999	73,2
2000	73,3

⁵⁵ Zdroj: Baštýř, I.: Diferenciace individuálních výdělků, kvalifikační diferenciál, rozdíly v odměňování mužů a žen, postavení minimální mzdy, VÚPSV, 2001

d. odvětvové klasifikace ekonomických činností (OKEČ⁵⁶)

- e. platové třídy** – tento ukazatel s spolu s hodnotami ad c) má z hlediska sledování stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty klíčový význam

ad a) vývoj mezd podle dosaženého vzdělání:

Jak již bylo uvedeno výše, je mezi zaměstnanci skoro polovina žen (46,6 %). Ženy obecně převládají v kategoriích zaměstnanců se základním vzděláním (včetně zaměstnanců bez ukončeného vzdělání) – 62,7% a v kategorii zaměstnanců se střední školou s maturitou (57,0%).⁵⁷ V těchto dvou vzdělanostních kategoriích dále převažují ženy – podnikatelky nad muži – podnikateli (33,7% u ZŠ a 34,8% u SŠ).⁵⁸ Naproti tomu nejnižší podíl žen je u SŠ bez maturity (36,1% mezi zaměstnanci, 17,9% mezi podnikajícími).⁵⁹ Co se týče ekonomicky neaktivních žen, je možno konstatovat že převážná část (cca 43%) těchto žen má maximálně základní vzdělání. Podrobněji viz. tabulka níže:

	ZŠ		Bez maturity		S maturitou		VŠ		ukazatel
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	
Podnikající	7,1	14,0	53,9	272,0	91,6	171,3	42,0	103,4	tis. osob
Zaměstnanci	170,1	101,2	606,5	1073,8	813,4	513,8	221,6	289,7	tis. osob
Ostatní zam.	4,2	1,0	12,8	15,1	13,6	5,9	1,3	1,5	tis. osob
Nezaměstnaní	57,8	46,8	102,9	108,1	57,8	37,3	6,3	9,0	tis. osob
Ekonom. neakt. 15 +	949,2	459,0	602,3	466,8	570,9	303,4	96,5	90,7	tis. osob

⁵⁶ OKEČ = odvětvová klasifikace ekonomických činností, mezinárodně srovnatelný ukazatel

⁵⁷ Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf)

⁵⁸ Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf), str. 64

⁵⁹ Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf), str. 64

Celkem	1188,2	622,3	1383,7	1935,8	1547,3	1131,8	367,7	494,5	tis. osob
--------	--------	-------	--------	--------	--------	--------	-------	-------	--------------

Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, 2004, str. 65

Tento faktor má na výši mzdy zaměstnance velmi výrazný vliv, neboť například průměrná měsíční mzda u zaměstnanců se základním vzděláním činila v roce 2004 13.303,- Kč (u mužů 15.950,- Kč x u žen 11.916,- Kč), u zaměstnanců se středním vzděláním s maturitou 21.296,- Kč (u mužů 24.200,- Kč x u žen 18.706,- Kč), u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců 35.067,- Kč (u mužů 40.150,- Kč x u žen 27.037,- Kč⁶⁰).

Výše uvedené lze uzavřít tím, že ženy ve všech kategoriích vzdělání vydělávají méně než muži bez ohledu na skutečnost, že mají stejné vzdělání jako muži (mediánová mzda je nižší měsíčně cca o 3.700,- Kč).⁶¹ V roce 2004 byly největší rozdíly zjištěny u středoškoláků bez maturity a vysokoškoláků s magisterským a vyšším než magisterským dosaženým vzděláním, naproti tomu nejmenší rozdíly u středoškoláků s maturitou a u lidí s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním.⁶²

ad b) vývoj mezd podle věku:

Nejnižší rozdíl v ekonomické aktivitě mužů a žen můžeme nalézt v kategorii do 19 let (cca 2 procentní body), v dalších věkových kategoriích jsou již rozdíly mnohem výraznější – ve skupině 25-29 let je to 29,6 procentních bodů, ve skupině 30-34 let je to 24,6 procentních bodů.⁶³ Posléze ve věkové skupině 35-39 let opět dochází k přiblížení ekonomické aktivity mužů a žen na 9 procentních bodů a ve skupině 45-49 let dosahuje maximálního přiblížení na úroveň 3,4 procentního bodu ek. aktivity mužů

Co se týče mediánových mezd, lze konstatovat, že nejnižší rozdíly mezi platy mužů a žen jsou v kategorii zaměstnanců do 29 let (rozdíl ve prospěch mužů činí cca 13,5%), naproti tomu ve věkové skupině 30-39 let již dosahují mediánové mzdy žen pouze 74,4% výše mediánových mezd mužů⁶⁴. Dále dochází ke sbližování mzdových rozdílů až do věkové kategorie 50-59 let (kdy mediánová mzda žen dosahuje 84,2 % mediánové

⁶⁰ Zdroj: Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví, ČSÚ 2005 (údaje za rok 2004)

⁶¹ Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf), str. 70

⁶² Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf), str. 70

⁶³ Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf), str. 56

⁶⁴ Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf), str. 72

mzdy mužů), zlom nastává v kategorii 65 a více let, kdy již mediánová mzda žen dosahuje „pouhých“ 73,9%.⁶⁵

Podrobnější údaje uvádí tabulka níže, zdroj: ČSÚ, Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví, 2005 (údaje za rok 2004).

věk zaměstnance	podíly zaměstnanců v %			průměrná mzda v Kč		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
do 19 let	0,32	0,22	0,10	11.818	12.390	10.570
od 20 let do 24 let	5,73	3,22	2,50	15.032	15.738	14.123
od 25 let do 29 let	12,21	7,53	4,67	19.462	20.479	17.821
od 30 let do 34 let	12,49	7,82	4,68	21.675	24.376	17.159
od 35 let do 39 let	11,88	6,50	5,38	21.699	25.612	16.975
od 40 let do 44 let	12,86	6,67	6,19	21.411	24.986	17.559

⁶⁵ Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf), str. 72

od 45 let do 49 let	13,92	7,05	6,88	20.70 1	23.94 7	17.37 4
od 50 let do 54 let	15,64	7,88	7,76	20.15 9	23.16 4	17.10 6
od 55 let do 59 let	11,55	7,31	4,24	21.04 5	22.40 9	18.69 5
od 60 let do 64 let	2,70	2,14	0,56	23.66 6	24.87 8	19.01 7
od 65 a více let	0,70	0,49	0,20	18.22 2	20.14 4	13.53 9
celkem	100	56,83	43,17	20.54 5	23.04 4	17.25 6
průměrný věk zaměstnanců	41,81	41,75	41,89	-	-	-

ad c) mzdové rozdíly mezi muži a ženami podle hlavních tříd klasifikace zaměstnání (KZAM⁶⁶)

Třídy klasifikace zaměstnání (9) předsazují hlavní kritérium pro určování zaměstnanecké pozice za použití dvou faktorů, a to kvalifikovanosti a odpovědnosti pracovního místa.⁶⁷ Pokud bychom zde použitá kritéria porovnali s kritérii používanými při určování práce stejné či stejné hodnoty, dojdeme k závěru, že tato jsou značně neúplná, neboť operují pouze se dvěma výše uvedenými základními oblastmi hodnocení pracovní pozice. Chybí zde jakékoliv zohlednění dalších relevantních oblastí např. pracovní zátěže a pracovních podmínek, přičemž pozornost věnovaná kvalifikovanosti a odpovědnosti pracovní pozice je rovněž nedostatečná. V ČR však zatím neexistuje žádná z relevantnějších statistik, a proto je třeba pro účely hodnocení prací jako prací stejných či stejné hodnoty vycházet z poznatků získaných především touto cestou.

⁶⁶ Zkratka pro seznam kategorií (klasifikace) zaměstnání, ukazatel je mezinárodně srovnatelný

⁶⁷ Podrobněji viz Fischlová, D., Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen, VÚSP, 2002, str. 22 a násl.

Obecně platí pravidlo pro zařazování do tříd klasifikace zaměstnání, že čím vyšší stupeň odpovědnosti a kvalifikace, tím nižší třída klasifikace zaměstnání. Charakteristiku tříd klasifikace zaměstnání uvádím níže:

1. Třída první. Do této třídy můžeme zařadit zákonodárce a vedoucí (řídící) pracovníky, kteří tvoří cca 7% zaměstnanců, přičemž muži jsou zde zastoupeni více než dvojnásobně proti ženám.

2. Třída druhá. Sem patří vědečtí, odborní a duševní pracovníci, kteří tvoří cca 12,5% zaměstnanců. Zastoupení žen je této třídě vyšší než mužů.

3. Třída třetí. Do této třídy jsou řazeni techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci, jejich podíl na celkovém počtu zaměstnanců činí 22,8%. V této třídě výrazně převažují ženy.

4. Třída čtvrtá. Tato třída je tvořena nižšími administrativními pracovníky, kteří tvoří 6,2% celku. V této třídě opět jednoznačně dominují ženy.

5. Třída pátá. Sem můžeme zařadit provozní pracovníky ve službách a v obchodě s podílem cca 6% celku. V této třídě je mírná převaha žen.

6. Třída šestá. Tato třída je tvořena kvalifikovanými dělníky v zemědělství, lesnictví a rybolovu, jejichž podíl tvoří pouze 1,6% celku. Podíl mužů a žen je v této třídě vyrovnaný.

7. Třída sedmá. Do této třídy jsou řazeni řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři (kromě obsluhy strojů a zařízení). Podíl této třídy na celku je 19,7%, muži výrazně převažují (81%).

8. Třída osmá. Sem jsou řazeni pracovníci obsluhy strojů a zařízení s podílem 17,1% celku. V této třídě jednoznačně dominují muži (71,1%).

9. Třída devátá. Tato třída zahrnuje pomocné a nekvalifikované pracovníky, ženy zde mírně početně převládají nad muži.

Nejvyšších výdělků dosahovali v roce 2004 zaměstnanci v první třídě, kde medián mezd mužů činil 35.047,- Kč a medián mezd žen 24.256,- Kč. Na druhém místě byla ve stejném časovém období třída druhá, následovaná třídou třetí. Nejmenších výdělků dosahovali pomocní a nekvalifikovaní dělníci a dělnice ve třídě deváté.⁶⁸

⁶⁸ Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf), str. 76

Maximálního rozdílu dosáhly mediány mezd žen a mužů ve třídě sedmé (medián mezd žen činil 68,3 % mediánu mezd mužů) a třídě první (medián mezd žen činil 69,2% mediánu mezd mužů).⁶⁹ Nejmenší rozdíly se vyskytli ve třídě šesté (kde medián mezd žen činil 87,8% mediánu mezd mužů) a ve třídě čtvrté (medián mezd žen činil 84,8% mediánu mezd mužů).⁷⁰

d) odvětvové klasifikace ekonomických činností

Převážná část ekonomicky aktivních osob pracovala v roce 2004 ve sféře terciární (56,5%), dále následuje sféra sekundární (s 39,2%) a sféra primární (4,3%).⁷¹ Největší zastoupení žen bylo v tomtéž období ve sféře terciární (70,4%), 26,6 % žen bylo zaměstnáno ve sféře sekundární a 3,0% žen ve sféře primární.⁷² Podrobněji viz. tabulka níže.

	ženy	muži
Primární sféra	62,0	140,3
Sekundární sféra	543,3	1301,4
Terciární sféra	1437,8	1220,7

Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, 2004, str. 59

Mezi skupiny zaměstnání, kde jsou v převážné míře zaměstnány ženy můžeme řadit především výchova a péče o předškolní děti, zdravotnické profese na střední úrovni a kancelářské práce. Podrobnější údaje uvádím v tabulce níže.

10 zaměstnání s nejvyšším počtem žen	Podíl žen	10 zaměstnání s nejvíce vyrovnaným	Podíl žen v %	10 zaměstnání s nejvyšším počtem mužů	Podíl žen v %
--------------------------------------	-----------	------------------------------------	---------------	---------------------------------------	---------------

⁶⁹ Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf), str. 76

⁷⁰ Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf), str. 76

⁷¹ Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf), str. 58

⁷² Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf), str. 58

	v %	podílem mužů a žen			
Učitelé předškolní výchovy	100	Pomocní nekvalifik. pracovníci v dopravě, ve skladech a telekom.	52,6	Řidiči nákladních aut a tahačů	0,5
Sestry pro intenzivní péči	100	Vedoucí pracovníci v odvětvích výše	52,0	Obsluha zemědělských a lesních strojů	0,4
Obsluha šicích a vyšívacích strojů	100	Vazači břemen a ostatní pomocní pracovníci	50,8	Řidiči sanitních vozů	0,3
Ženské sestra a porodní asistentky	100	Dělníci zabezpečující jízdu vlaků v mezinár. úsecích	50,3	Tesaři a truhláři	0,3
Sestry pro péči o dítě	99,8	Obsluha ostat. zařízení v chem. výrobě jinde neuved.	50,2	Strojvedoucí	0,1
Pedagogové pro předškolní výchovu	99,6	Zahradníci a pěstitelé	49,8	Stavební montážníci	0,0
Ruční pradláci a žehlíři	99,6	Školníci vč. školníků údržbářů	49,7	Dělníci pro těžbu dřeva	0,0
Všeobecné	98,6	Pomocní a nekvalifikovaní	49,5	Horníci, lamači	0,0

zdravotní sestry		montážní a manipulační dělníci		pro uhelné doly	
Písařky	97,9	Bakteriologové, biologové, ekologové, zoologové	49,3	Obsluha důlního zařízení	0,0
Pečovatelé v domácnosti	97,6	Obsluha stacionář. zařízení a ost. montážní dělníci	49,3	Zedníci, kameníci, omítkáři	0,0

Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, 2004, str. 69

V roce 2004 bylo nejvyšších výdělků obecně dosahováno v peněžnictví a pojišťovnictví, kde mediánová měsíční mzda mužů činila 37.717,- Kč, žen 24.087,- Kč.⁷³ V tomto odvětví je rovněž nevyšší rozdíl mezi platem žen a mužů. Na druhé straně jsou nejnižší mzdy v pohostinství ubytování, kde mediánová mzda činila 13.281,- Kč, žen 10.361,- Kč.⁷⁴ Nízká výše mezd žen oproti mzdám mužů se rovněž vyskytuje v odvětví obchodu a oprav motorových vozidel a v průmyslu. Naproti tomu nejnižších rozdílů dosahuje v odvětvích ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb a ve stavebnictví.⁷⁵

ad e) Vývoj mezd podle platových tříd

V tématice rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty jsou statistické údaje týkající se pracovních odměn mužů a žen rozdělených dle tarifních stupňů spolu s údaji týkajícími se tříd klasifikace zaměstnání asi nejrelevantnějším zatím dostupným ukazatelem. Co se týče popisu prací zařazovaných do jednotlivých platových tříd (či minimálních tarifních stupňů dle zákona o mzdě), domnívám se, že jejich klasifikace a specifikace je poměrně detailní a přiměřeným způsobem zohledňuje většinu podstatných faktorů majících vliv na výkon práce. Jedná se především o následující faktory týkající se níže uvedených čtyřech základních oblastí:

⁷³ Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf), str. 74

⁷⁴ Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf), str. 74

⁷⁵ Zdroj: Ženy a muži v datech, ČSÚ, [www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/\\$File/141505k4.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/990026E0BA/$File/141505k4.pdf), str. 74

a) potřebné znalosti a dovednosti - faktory:

- vzdělání
- praxe
- fyzické dispozice
- sociální znalosti
- rozumové znalosti

b) odpovědnost – faktory:

- odpovědnost za hmotné zdroje a informace
- odpovědnost za vedení práce
- odpovědnost za zaměstnance
- odpovědnost za plánování, výsledky a rozvoj

c) zátěž – faktory:

- tělesná zátěž
- psychická zátěž

e) pracovní podmínky – faktory:

- fyzické podmínky
- riziko úrazu či onemocnění

Z hlediska rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty, považuji za problematické⁷⁶ především uplatňování platových tříd (dle zákona o platu) či tarifních stupňů (dle zákona o mzdě) v praxi. Vzhledem k co možná nejpresnějšímu hodnocení se domnívám, že si každý ze zákonů zaslouží samostatnou pozornost.

1.7.1. zákon o platu

Jak již bylo naznačeno výše, z hlediska rovného odměňování nastávají značné problémy v případě jeho praktické aplikace. Práce odpovídající jednotlivým platovým třídám jsou při současném použití i katalogu prací⁷⁷ poměrně přesně popsány, zohledňují většinu výše uvedených relevantních faktorů, nicméně za nepřiliš přesné považuji řazení zaměstnanců do jednotlivých platových tříd podle nejnáročnější vykonávané práce, byť by tvořila pouze zlomek jejich pracovní náplně. Rovněž je třeba upozornit, že zařazení do příslušné platové třídy má vliv pouze na základní složku mzdy, přičemž zbylé složky

⁷⁶ I když se z hlediska rovného odměňování jedná o jeden z klíčových ukazatelů.

⁷⁷ Nařízení vlády 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

pracovní odměny (které nejsou nijak zanedbatelnou částí, neboť mohou převýšit i samotný platový základ) nejsou upraveny příliš rigidně a dle mého názoru z hlediska rovného odměňování dávají příliš velký prostor subjektivní úvaze případného nadřízeného pracovníka, který o poskytnutí těchto složek rozhoduje⁷⁸.

Další sporný bod v oblasti působnosti zákona o platu spatřuji v příliš velkém uplatňování vlivu počtu tzv. odpracovaných let (zejména ve školství, které má vlastní platové tarify), které ještě automaticky nemusí zaručovat práci nestejnou či rozdílné hodnoty a neměly by být sami o sobě důvodem pro zařazení do vyšší platové třídy.

1.7.2. zákon o mzdě

Z hlediska vlivu zákona o mzdě na rovné odměňování mužů a žen za práci stejnou či stejné hodnoty lze jednoznačně pozitivně hodnotit stanovení jednotlivých minimálních mzdových tarifů, což jsou v podstatě kritéria obdobná oblasti působnosti zákona o platu, jejich nevýhodou zůstává menší počet tarifních stupňů ve srovnání se zákonem o platu⁷⁹, a proto je komparace mezi oběma systémy značně obtížná. Nelze také opominout jejich pouze subsidiární charakter⁸⁰, mající význam zpravidla pouze pro stanovení mzdy minimální, což vyplývá i ze samotného názvu. Závěrem lze shrnout, že se jedná o pouze o kritéria doplňková v praxi takřka neužívaná.

1.8. Zásada rovného odměňování z hlediska kolektivních smluv

Odborové organizace, hájící zájmy zaměstnanců, hrají poměrně významnou roli v systému odměňování u jednotlivých větších zaměstnavatelů. Zákoník práce stanoví v § 18b odst. 2 informační povinnost zaměstnavatele ve vztahu k odborovému orgánu, týkající se vývoje mezd, platů, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek, včetně členění podle jednotlivých profesních skupin. Tato povinnost může být formulována odlišně v jednotlivých kolektivních smlouvách, jejichž ujednání mají v tomto případě přednost. Odstavec třetí téhož § stanoví, že zaměstnavatel s příslušným odborovým orgánem zejména projedná:

- svojí ekonomickou situaci,
- normování práce podle zákona o mzdě,
- změny organizace práce,

⁷⁸ I když se ustanovení zákona o platu týkající se rovného odměňování vztahuje i na tyto složky pracovní odměny.

⁷⁹ Od 1.1.2004 došlo k rozšíření počtu platových tříd z původních 12 na 16.

⁸⁰ Zákon o mzdě zpravidla užívá formulaci „nedohodnou-li se strany jinak“.

- systém hodnocení a odměňování zaměstnanců,
- systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- další opatření.

Z hlediska zásady rovného odměňování, je klíčová povinnost zaměstnavatele s příslušnými odborovými organizacemi projednat systém hodnocení a odměňování zaměstnanců. Pokud při těchto jednáních dosáhnou obě strany shody, mohou zmiňovaný systém upravit písemnou dohodou, která může být součástí kolektivní smlouvy. Dozor a kontrolu dodržování sjednaných pravidel může⁸¹ příslušná odborová organizace provádět na základě § 22 odst. 2 zákoníku práce, který jí poskytuje rozsáhlé pravomoci, zejména:

- vstupovat na pracoviště zaměstnavatelů,
- vyžadovat od vedoucích zaměstnanců potřebné informace a podklady,
- vyžadovat od zaměstnavatelů a orgánů jim nadřízených, aby dali pokyn k odstranění zjištěných závad,
- navrhnout zaměstnavatelům, orgánům jim nadřízeným a jiným orgánům pověřeným kontrolou dodržování zákonnosti v pracovněprávních vztazích, aby podle příslušných předpisů použili vhodných opatření vůči vedoucím zaměstnancům, kteří porušují pracovněprávní předpisy nebo povinnosti vyplývající pro ně z kolektivních smluv,
- vyžadovat od zaměstnavatelů, popřípadě od orgánů jim nadřízených zprávy o tom, jaká opatření byla učiněna k odstranění závad zjištěných při výkonu kontroly nebo k provedení návrhů, které podaly odborové orgány vykonávající tuto kontrolu.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že odborové organizace mají či mohou mít poměrně značný vliv na dodržování zásady rovného odměňování mezi muži a ženami za práci stejnou či stejné hodnoty. Z hlediska právní úpravy jim jsou k dispozici dostatečné pravomoci k důslednějšímu uplatňování zásady rovného odměňování, dokonce lze hovořit o povinnosti (na základě ustanovení § 22 odst. 1 zákoníku práce) kontroly ustanovení zákona o mzdě⁸², týkajících se rovného odměňování mezi muži a ženami za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Praktickou realizaci výše uvedené kontroly nelze z dostupných informací zcela jednoznačně hodnotit, faktem ovšem zůstává, že průměrná mzda žen dosahuje v globále cca 75% průměrné mzdy mužů.

Dle mého názoru by se odborové organizace měly důrazněji zapojit do vytváření systému hodnocení prací jako prací stejných či stejné hodnoty u jednotlivých zaměstnavatelů, neboť mají k dispozici všechny potřebné informace relevantní pro tuto

⁸¹ resp. musí, neboť § 22 odst. 1 stanoví, že: „Odborové orgány dbají o dodržování ustanovení tohoto zákoníku a ostatních pracovněprávních předpisů, včetně mzdových předpisů a právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a o zaměstnanosti.“

⁸² § 4a zákona o mzdě

činnost. Takto vypracované systémy hodnocení lze poté zahrnout do kolektivních smluv, což povede k důslednějšímu dodržování právních předpisů v této oblasti.

1.9. Závěr

Závěrem lze konstatovat, že vnitrostátní legislativa obsahuje jasné a jednoznačné zakotvení zásady rovného odměňování mezi muži a ženami za práci stejnou či stejné hodnoty u téhož zaměstnavatele. Práci stejnou či 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 způsobilosti zaměstnance a při stejné výkonnosti nebo výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.

Každý ze zaměstnavatelů by tedy měl mít vypracována kritéria posuzování prací, které jsou u něho vykonávány, za vhodné bychom považovali také účast odborových organizací i samotných zaměstnanců. Jednotlivé práce je třeba posuzovat s ohledem na jejich veškeré faktory, jež se dále člení na několik úrovní, kterým je přidělována určitá váha v procentech dle významu pro vykonávanou práci. Pokud výše uvedené značně zjednodušíme, je možné konstatovat, že každou z prací lze posuzovat dle několika oblastí, dále členěných na faktory, které mají několik úrovní:

- dovednosti + kvalifikace:
 - vzdělání/praxe
 - úroveň 1 – nejnižší požadavky
 - úroveň 2 – mezistupeň
 - úroveň 3
 - úroveň 4 – mezistupeň
 - úroveň 5 – maximální požadavky
 - řešení problémů
 - úroveň 1 – nejnižší požadavky
 - úroveň 2 – mezistupeň
 - úroveň 3
 - úroveň 4 – mezistupeň
 - úroveň 5 – maximální požadavky
 - sociální dovednosti
 - úroveň 1 – nejnižší požadavky
 - úroveň 2 – mezistupeň
 - úroveň 3
 - úroveň 4 – mezistupeň
 - úroveň 5 – maximální požadavky
- odpovědnost
 - odpovědnost za hmotné zdroje a informace
 - úroveň 1 – nejnižší požadavky
 - úroveň 2 – mezistupeň
 - úroveň 3
 - úroveň 4 – mezistupeň
 - úroveň 5 – maximální požadavky
 - odpovědnost za lidi
 - úroveň 1 – nejnižší požadavky

- úroveň 2 – mezistupeň
 - úroveň 3
 - úroveň 4 – mezistupeň
 - úroveň 5 – maximální požadavky
- odpovědnost za plánování, rozvoj, výsledky, řízení práce
 - úroveň 1 – nejnižší požadavky
 - úroveň 2 – mezistupeň
 - úroveň 3
 - úroveň 4 – mezistupeň
 - úroveň 5 – maximální požadavky
- pracovní podmínky
 - fyzické podmínky
 - úroveň 1 – nejnižší požadavky
 - úroveň 2 – mezistupeň
 - úroveň 3
 - úroveň 4 – mezistupeň
 - úroveň 5 – maximální požadavky
 - mentální podmínky
 - úroveň 1 – nejnižší požadavky
 - úroveň 2 – mezistupeň
 - úroveň 3
 - úroveň 4 – mezistupeň
 - úroveň 5 – maximální požadavky

Výchozí váha je 100%, které je třeba beze zbytku rozdělit nejprve mezi hlavní oblasti, poté se váha jednotlivé oblasti rozdělí mezi jednotlivé faktory dle jejich významu, následně se váha každého faktoru rozdělí na jejich úrovně, přičemž váha přidělená úrovní 5 se musí rovnat váze celého faktoru (např. faktor vzdělání/praxe = 20 bodů , z toho úroveň 1 body 4, úroveň 2 bodů 8, úroveň 3 bodů 12, úroveň 4 bodů 16 a úroveň 5 bodů 20).

Na základě takto zjištěné hodnoty práce je možno vypracovat odpovídající kritéria odměňování, která budou v souladu se zásadou rovného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Kritéria se musí vztahovat na všechny složky pracovní odměny, včetně složek nenárokových. Jako určitou pomůcku lze rovněž použít systémy klasifikace prací obsažené v zákoně o mzdě či o platu.

2. Rovné odměňování mužů a žen ve srovnávací perspektivě

2.1. Úvod.

Byť také v České republice alespoň na úseku přístupu k zaměstnání a odměňování je po několika novelách příslušných předpisů, zejména pak zákoníku práce, zakotven požadavek rovného zacházení s muži i ženami, je přetrvávající faktická nerovnost bohužel známým faktem. České země i v důsledku historického vývoje pokulhávají v této oblasti za západoevropskými spolučleny Evropské unie. Na tomto faktu nemění nic ani případná námitka, že provedením změn pracovněprávních a mzdových předpisů je problematika vyřešena. Příčiny neuspokojivého stavu jsou mnohé, pro naše poměry lze ocitovat popis situace slovenské, který říká že

„V oblasti (...) zaměstnání jsou jednou z nejsilnějších překážek předsudky a stereotypy přetrvávající v naší společnosti, začínající již v přípravě na povolání, kde přetrvává stereotypní vzdělávání a příprava na tzv. typické ženské a typické mužské povolání⁸³“. I to je jednou z příčin, která se zpětně odráží též na úrovni výše odměn za práci u mužů a u žen. Lze však říci, že rovnost v odměňování není plně prosazena téměř v žádném členském státě Unie. Nerovnost v odměňování je pouze jednou z oblastí, kde nerovnost mezi muži a ženami přetrvává. Stejně negativní, nerovnost v odměňování někdy i podmiňující, jsou dále koncentrace žen do určitých specifických sektorů zaměstnání (jde zde o výše uvedená tzv. typicky ženská zaměstnání), je to i vysoká nezaměstnanost a podzaměstnanost žen a jejich malá účast na rozhodování v řídicích pozicích.

Právě Evropská unie, na jejíž půdě se již celou řadu let věnuje zvýšená pozornost otázkám rovnosti, a její vyvíjející se právní regulace na tomto úseku společenských vztahů, je základem a východiskem i pro tvorbu, rozvoj a prosazení uvedeného principu rovnosti v právní praxi a životě vůbec i v našich zemích. K tomu přispívá též fakt, že zásadu rovnosti je možno po změnách Zakládací smlouvy ES (Římská smlouva v aktuálním znění) dokonce považovat za stěžejní a vůdčí zásadu celého právního rámce Unie a jejích jednotlivých sektorových politik.

2.2. Prameny právní úpravy

⁸³ BAIER P., JACKOVÁ M., *Prípadoy ageizmu pribúda a týka sa to tak žien, ako aj mužov*. In: Sociální práce, časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci, 3 / 2005, str. 6

2.2.1. Mezinárodněprávní zakotvení principu rovného odměňování mužů a žen.

A. Stěžejním mezinárodněprávním dokumentem v dané oblasti je Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen ze dne 18. prosince 1979, která byla ČSSR podepsána v Kodani dne 17. července 1980 a publikována ve Sbírce zákonů pod

č. 62/1987 Sb., přičemž zakotvení rovnosti v odměňování je obsaženo v čl. 11 odst. 1 písmeno d), jímž se republika zavázala přijmout veškerá příslušná opatření tak, aby bylo zajištěno „*právo na stejnou odměnu, včetně výhod, a na stejné zacházení pokud jde o práci stejné hodnoty, jakož i rovnoprávnost při hodnocení kvality práce*“.

B. Již 29. června 1951 byla přijata na půdě generální konference Mezinárodní organizace práce Úmluva o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, platná pro ČSR ode dne 30. října 1958, vyhlášená pod č. 450/1990 Sb., která však stát zavazuje pouze k „podpoře“, příp. „zajištění“ uplatňování zásady „stejného odměňování“, což se může provádět jak zákonodárstvím, dále metodami stanovení mezd ať již na základě zákona, nebo „uznávanými“, tak kolektivními smlouvami.

C. Pro Českou republiku je též významné přihlášení se k závěrům 4. světové konference OSN o ženách, konané v Pekingu roku 1995, která se problematikou rovného odměňování rovněž zabývala.

2.3. Příčiny a cíle právní úpravy přijaté na půdě Evropské unie a charakteristika úpravy

2.3.1. SES.

Smlouva o založení Evropského společenství (SES), v platném znění, obsahuje požadavek rovnosti v obecné rovině hned ve svých úvodních základních ustanoveních. Článek 2, který je esencí toho, čím chce Společenství být, resp. čeho chce dosáhnout, zahrnuje mezi jiná svá základní tzv. poslání též „*rovné zacházení pro muže a ženy*“. Základní normou rovnosti je po změnách SES její čl. 3 odst. 2., který zní: „**Při všech činnostech uvedených v tomto článku⁸⁴ usiluje Společenství o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy**“.

⁸⁴ Odst. 1 článku 3 je vlastně základní kompetenční normou Společenství a zahrnuje pro naši oblast významné oblasti, zejména:

sblížování právních předpisů členských států v míře nutné pro fungování společného trhu (písm. h/) podporu koordinace politik zaměstnanosti členských států s ohledem na posilování jejich účinnosti rozvíjením koordinované strategie zaměstnanosti (písm. i/)

Uvedená ustanovení jsou pro námi sledovanou oblast rovného odměňování mužů a žen provedena a konkretisována v rámci SES v její hlavě XI. o sociální politice. Výchozí **čl. 136** (bývalý čl. 117) stanoví, že „Společenství a členské státy, vědomy si základních sociálních práv, jak jsou stanovena v Evropské sociální chartě, podepsané v Turíně dne 18. října 1961 a v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, mají za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením“. Sama Unie se zavazuje v této věci, že bude podporovat a doplňovat mimo jiné též opatření proti diskriminaci, aby byla skutečně rovnost mezi muži a ženami s ohledem na možnosti trhu práce, s ohledem na zacházení při výkonu práce a s ohledem na boj proti sociálnímu vyloučení (**čl. 137** odst. 1 písm. i/, j/ SES a jinde). Tyto základní principy jsou dále rozpracovány v **čl. 141** (bývalý článek 119), který na členských státech požaduje, aby zajistily rovné odměňování mužů i žen za stejnou práci, či za práci stejné hodnoty⁸⁵.

Článek 141 (bývalý článek 119) SES

1. Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.
2. „Odměnou“ ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti v zaměstnání. **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
3. Rada postupem podle článku 251 po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímá opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.
4. S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.

posilování hospodářské a sociální soudržnosti (písm. k/), a další

⁸⁵ V době vzniku tohoto ustanovení však národní právní systémy členských států diskriminaci na základě pohlaví výslovně nazakazovaly. Vzhledem k čistě ekonomické povaze EHS, si zařazení článku 119 (dnes 141) do Smlouvy v první řadě kladlo za cíl vypořádat se s ekonomicko konkurenční, jejíž výhoda se opírala o rozdíl ve mzdách vyplácených mužům a ženám. S trochou nadsázky lze konstatovat, že tyto aktivity směřovaly k potlačení specifického druhu „nekalé soutěže“ a její reprobaci. Systém byl uveden do praxe od 1.1.1962, výjimky tvořily Velká Británie, Dánsko, Irsko, které jej přijaly v roce 1973. Postup při realizaci tohoto principu byl ale velmi nedůsledný, proto musel být doplněn Směrnicí č. 75/117/EHS (1975), jež dále problematiku rovnosti podrobněji rozpracovává.

2.3.2. Přímá účinnost článku 141 SES

Evropský soudní dvůr (ESD) rozhodl v důležitém rozsudku *Defrenne v. Sabena*, C 43/75, že uvedený článek 141 má přímou účinnost. Soud rozhodoval o skutkovém stavu, v němž fyzická osoba, letuška belgické společnosti Sabena, se dovolávala na základě článku 141 (tehdy 119) před belgickým soudem vůči svému zaměstnavateli práva na rovnou odměnu. Příčinou byla skutečnost, že letušky, na rozdíl od mužských pracovníků letového personálu, konající však stejné pracovní povinnosti nedostávají stejnou mzdu. Vzhledem k tomu, že se zdálo, že článek 141 (tehdy 119) ukládá povinnosti pouze členským státům, nebyl si příslušný belgický soud jistý, zda se tohoto ustanovení může při ochraně svých práv dovolat i soukromá osoba. Požádal tedy ESD, aby v tomto ohledu vydal rozhodnutí o předběžné otázce podle článku 234 (dříve čl. 177) SES. ESD ve svém rozhodnutí stanovil, že článek 141 (119) má přímou účinnost, tzn. že se ho může dovolat jednotlivec před národními soudy i vůči jiné soukromé osobě. **Prohlásil tak článek 141 za přímo horizontálně účinný.** Ženy, které nedosahují stejného výdělku jako muži vykonávající stejnou práci či práci stejné hodnoty, se mohou s úspěchem dovolat tohoto článku v řízení před národním soudem.

2.3.3. Prováděcí směrnice

Protože článek 141 (tehdy 119) SES nebyl důsledně uplatňován, byla na úrovni Unie (tehdy stále ještě Evropské hospodářské společenství) přijata roku 1975 **směrnice č. 75/117/EHS, o rovném odměňování**. Směrnice má za cíl zajistit (jak vyplývá už z jejího názvu) eliminaci diskriminace z důvodu pohlaví na úseku odměňování. K diskriminaci v odměňování by neměla vést ani schémata klasifikace práce. Směrnice obsahuje podrobná ustanovení jejichž smyslem je učinit princip rovného odměňování mnohem účinnějším v jednotlivých individuálních situacích. Aby toho bylo možno dosáhnout, bylo třeba v členských státech vyvinout přiměřené metody porovnávání hodnoty práce pracovníc s hodnotou práce vykonávanou muži. Na okraj je ještě třeba připomenout, že smyslem směrnice nebylo předjímat možnost přímého účinku čl. 141, i když k tomu na základě rozhodnutí ESD došlo (viz bod 1.2.2). Zásada stejné odměny za práci stejné hodnoty má přímou platnost a vynutitelnost na celém území EU. To znamená že se zaměstnanci mohou ohledně možné diskriminace obracet na své národní soudy bez ohledu na to, zda tato směrnice byla promítnuta do vnitrostátního právního řádu

Dále princip rovného zacházení s muži a ženami rozpracovala směrnice **76/207/EHS**. Obsahuje širší rámec než jen princip rovného odměňování, neboť se zaměřila na vytvoření rovných podmínek též v dalších oblastech týkajících se zaměstnanosti, a tak by výklad o ní dalece přesáhl potřeby tohoto textu. Totéž je možno říci o řadě dalších směrnic konkretizujících princip rovného zacházení s muži a ženami, z nichž některé mají

s principem rovné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty bezprostřední souvislost⁸⁶.

2.3.4. Tzv. přesun důkazního břemene.

Obecným východiskem aplikovaným Soudním dvorem při formulaci pravidel o důkazním břemeni, která později kodifikovala směrnice 97/80/ES⁸⁷, je spravedlivé rozdělení důkazní povinnosti mezi stranami.

V případě *Enderby*⁸⁸ Soudní dvůr podrobně vysvětlil pravidla, za nichž důkazní břemeno přechází. Soud v první řadě konstatoval, že principiálně leží důkazní břemeno na pracovníku jako na žalobci. Také v mnoha jiných případech Soudní dvůr zopakoval, že je důkazní povinností pracovníka, aby doložil, že pobírá nižší odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty⁸⁹. Jsou však situace, kdy je třeba zabránit, aby takoví pracovníci, kteří tyto skutečnosti prokázali a jsou tedy „zjevně“ (*prima facie*) oběťmi diskriminace, byli připraveni o jakékoliv účinné prostředky jak se domoci se rovné odměny. Soudní dvůr jmenuje následující situace:

- neprůhledný systém odměňování.⁹⁰ Je povinností zaměstnavatele prokázat, že jeho odměňovací praxe není diskriminační;
- jestliže spolehlivé statistiky ukazují značný rozdíl ve výdělcích za dvě práce stejné hodnoty, z nichž jedna je vykonávána téměř výlučně ženami a druhá téměř výlučně muži, vyžaduje čl. 119 EHS (čl. 141 Smlouvy) aby zaměstnavatel prokázal, že tento rozdíl je založen na objektivních faktorech které nemají žádný vztah k diskriminaci na základě pohlaví. Za případ zjevné nepřímé diskriminace (*prima facie*) také soud označil situaci, kdy statistické důkazy ukazují menší rozdíly, které ale přetrvávají po delší období mezi muži a ženami⁹¹. Na druhou stranu ale soud vyslovil, 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, nejde o případ zjevné diskriminace, protože rozdíly mohou pravděpodobněji souviset s rozdílným výkonem jednotlivých pracovníků než s jejich pohlavím⁹².

Soudní dvůr k tomu dodává, že pracovníci by bez aplikace pravidel o přesunu důkazní povinnosti nebyli schopni skutečně vymoci před vnitrostátními soudy své právo na

⁸⁶ K tomu viz např. Směrnici Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o *Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS*, nebo Směrnici Rady 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o *Rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS*.

⁸⁷ Směrnice Rady 97/80/ES, ze dne 15. prosince 1997 o *důkazním břemeni v případech diskriminace na základě pohlaví*, čl. 2 odst. 2

⁸⁸ ESD 27. října 1993, č. C-127/92, *Enderby v. Zdravotní rada v Renchay* [1993] ECR I-5566, odst. 14-19

⁸⁹ Viz např. C-381/99

⁹⁰ C-109/88, odst. 16

⁹¹ V současné době, kdy byla směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o *zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky* novelizována směrnicí Evropského Parlamentu a Rady 2002/73/ES, již není nutné, aby žalobce prokazoval, že je znevýhodněn „podstatně vyšší počet příslušníků jedné skupiny, než druhé“ ale stačí prokázat, že jsou příslušníci jednoho pohlaví obzvláště znevýhodněni.

⁹² ESD 31. května 1995, č. C-400/93, *Specialarbejderforbundet i Danmark v Dansk Industri pro Royal Copenhagen A/S*

rovnou odměnu, zejména pokud by předložení důkazů o zjevné diskriminaci (*prima facie*) nevedlo k přesunu důkazního břemene na zaměstnavatele⁹³.

Na základě uvedených rozhodnutí ESD byla v roce 1997 přijata **směrnice 97/80/ES, o přenosu důkazního břemene**, která zavázala členské státy k přijetí opatření k zajištění toho, že osoby, které se cítí poškozeny tím, že vůči nim nebyla uplatněna zásada rovného zacházení, **uvedou** před soudem nebo jiným kompetentním orgánem **skutečnosti, ze kterých lze dovodit**, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, a povinností žalovaného (odpůrce) bude dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení⁹⁴. Úpravu obsaženou v §133a o.s.ř. je podle našeho názoru třeba vykládat systematicky v kontextu dalších ustanovení o.s.ř., zejména principu rovnosti účastníků řízení (§18 odst. 1 o.s.ř.) a ustanovení § 79 o.s.ř. (které povinnost označit důkazy k podpoře tvrzení kteréhokoliv účastníka zahrnuje mezi náležitosti každého návrhu a žalobci výslovně ukládá specifickou důkazní povinnost ve vztahu k listinným důkazům⁹⁵).

V této souvislosti může naší soudní praxi výrazně pomoci existující povinnost vnitrostátního soudu vykládat vnitrostátní právo v souladu s evropským právem, neboť Evropský soudní dvůr dále pravidla o důkazním břemeni vykládá. Eurokonformní výklad podle našeho názoru jediné umožňuje překlenout aplikační obtíže, způsobené zařazením ustanovení hmotně-právního charakteru (jaké konstrukce vyvratitelné domněnky diskriminace představuje) do procesního předpisu.

Tyto povinnosti se vztahují ke kterémukoliv účastníku řízení v okamžiku zahájení řízení a týkají se tedy žalobce v první řadě, protože na základě jeho žalobního návrhu se řízení zahajuje. Vyvratitelnou domněnku zakládá ustanovení §133a až ve stadiu hodnocení důkazů, kde je také systematicky zařazeno. Jinými slovy pro oblast odměňování: Cílem žalobce (postižený pracovník) je prokázat, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty je odměňován nevýhodněji než ostatní, popř. jiný konkrétní jednatel (institut porovnávání osoby náš právní řád nezná, a nemusí se proto nutně jednat o porovnání s jednotlivou osobou) za práci stejnou nebo stejné hodnoty⁹⁶. Vyvratitelná domněnka diskriminace pak nutí žalovaného, pokud nechce utrpět ve sporu nezdar, aby **aktivně navrhoval důkazy** k vyvrácení tvrzení o diskriminaci jedním z následujících možných způsobů⁹⁷:

⁹³ C-127/92, odst. 18

⁹⁴ Čl. 4 Směrnice 97/80/ES, o přenosu důkazního břemene

⁹⁵ Žalobce, který by na podporu svých tvrzení vůbec žádné důkazy nenavrl, bude soudem pravděpodobně vyzván, aby je doplnil, a pokud tak neučiní, hrozí mu odmítnutí žaloby (§43 odst. 2 o.s.ř.)

⁹⁶ K tomu viz např. C-381/99: ...obecně platí pravidlo, že zaměstnanci, kteří se cítí být obětí diskriminace, mají prokázat, že pobírají nižší plat než dostává jejich kolega opačného pohlaví a že ve skutečnosti vykonávají práci stejnou nebo stejné hodnoty, srovnatelnou s prací kterou vykonává zvolená porovnávaná osoba..

⁹⁷ K tomu viz tamtéž: ...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.

1. zaměstnavatel prokazuje, že se vůbec nejedná o stejnou práci (resp. práci stejné hodnoty);
2. 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. žalobce⁹⁸);
3. v případech kdy se tvrdí že kritérium neutrální z hlediska pohlaví zaměstnance má nepřiměřený dopad na zaměstnankyně (nebo zaměstnance) zaměstnavatele, lze rovněž kromě toho namítat, že 3a) existuje objektivní důvod pro takový rozdíl, který je přiměřený a nezbytný, nebo že 3b) namítat, že statistické rozdíly mezi muži a ženami nejsou v daném případě dostatečně významné aby jimi bylo možno prokázat znevýhodnění mužů nebo žen.

Soud nyní hodnotí, jak oba účastníci unesli své důkazní břemeno. Žalovaný má důkazní povinnost ohledně **vyvrácení** domněnky o diskriminaci, (není tedy jeho povinností např. přinášet důkazy o tom, že nedošlo ke skutkovému průběhu, který tvrdí žalobce, protože negativní skutečnosti prostě dokazovat nelze – i když v případě platové diskriminace si takovou negativní skutečnost lze jen těžko představit). Pokud soud dospěje k závěru, že žalovaný nevyvrátil domněnku diskriminace (buď proto, že svou obranu nepodpořil přesvědčivými důkazy, nebo proto, že tvrdil a prokazoval skutečnosti, které **nejsou způsobilé** domněnku diskriminace vyvrátit⁹⁹) rozhodne v žalobcův prospěch. Jiná interpretace ustanovení §133a, zejména taková, že by zásadně modifikovala povinnost důkazní a povinnost tvrzení v průběhu řízení vlastně od jeho zahájení, a to tak, že jeden z účastníků vlastně vůbec důkazní břemeno nenese, by podle našeho názoru odporovala principu rovnosti práv účastníků řízení a byla by podle našeho názoru neústavní¹⁰⁰.

⁹⁸ 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.

⁹⁹ Tak by tomu bylo např. v případě, kdy by žalovaný vyvracel domněnku o diskriminaci tvrzením, že důvodem rozdílu odměny zaměstnance a zaměstnankyně je skutečnost, že zaměstnanec je živitelem rodiny a proto musí pobírat vyšší plat.

¹⁰⁰ Zejména např. čl. 96 Ústavy. Poněkud jiný názor na tuto problematiku viz v: Havelková, B. *Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Soudního dvora Evropských společenství*. Právní rozhledy ???/2006 (v tisku) – ještě není jasné, ve kterém čísle to nakonec vyjde: „V souvislosti s institutem nepřímé diskriminace je důležité poukázat na úpravu *důkazního břemene* v případech diskriminace, obsaženou v § 133a odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu:

„Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, má soud ve věcech pracovních za prokazané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.“

Nauka občanského práva procesního rozlišuje povinnost a břemeno *tvrzení* od povinnosti a břemene *důkazního*. Účastníci řízení tvrdí soudu skutečnosti: žalobce/kyně tvrdí, že byl/a nepřímo diskriminován/a, a žalovaný tvrdí, že se všemi zaměstnanci bylo zacházeno rovně – jsou odpovědní za to, že se soud relevantní skutečnosti vůbec dozví. Důkazní povinnost znamená, že obě strany musí k prokázání svých tvrzení navrhnout důkazy (např. svědky nebo listinné důkazy). Důkazním břemenem je pak procesní odpovědnost účastníka za to, že soudu budou rozhodné skutečnosti prokázány. Od žalobce/kyně se v řízení očekává, že uvede skutečnosti, které nasvědčují *prima facie* diskriminaci (povinnost a břemeno tvrzení). Přestože je žádoucí, aby žalobce/kyně navrhla pro doložení svých tvrzení důkazy, povinnost a břemeno důkazní nenese – tyto skutečnosti má soud za prokazané. V § 133a odst. 1 OSŘ je totiž zakotvena *vyvratitelná právní domněnka* o tvrzeních žalobce/kyně o diskriminaci: „má soud, za prokazané, pokud v řízení nevyšel najevo opak“. To znamená, že v situacích, kdy žalobce/kyně tvrdí, že byla nepřímo diskriminována, a žalovaný zaměstnavatel fakta buď vůbec nevyvrací, není je schopen vyvrátit, nebo skutkový stav zůstává po skončení dokazování neobjasněn (*non liquet*), bude mít

2.3.5. Exkurs

Na základě Amsterodamské smlouvy byl do SES vložen nový článek 6a, nyní čl. 13, který zmocňuje Radu, aby na návrh Komise po konzultaci s Evropským parlamentem mohla jednomyslně přijímat „vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace“. Jde tak vlastně o procesní zajištění obecné „rovnostní“ normy – čl. 3 odst. 2 SES. Následkem inkorporace čl. 13 (bývalý čl. 6a) do SES bylo rozhodnutí Rady o přijetí takové směrnice, jež by vytvořila předpoklady k přijetí opatření provádějících tento článek. Tou se mimo jiné stala **směrnice 2000/43/ES, o rasové rovnosti**, která položila základy k systému potírání diskriminace na základě rasy či etnického původu s ohledem na prosazování principu rovného odměňování v členských státech. Úprava směrnic provedená v sobě zahrnuje i ustanovení o rovném odměňování. Tato směrnice zavazuje členské státy zajistit v případech zjevné diskriminace (*prima facie*) přesun důkazního břemene. Příslušné ustanovení, čl. 8 směrnice, užívá stejných slov, jako směrnice o přesunu důkazního břemene v případě diskriminace z důvodu pohlaví.

2.3.6. Stručně k problematice budoucího vývoje právní úpravy EU.

V **návrhu Smlouvy o Ústavě pro Evropu**, tak jak byl vytvořen Konventem o budoucnosti Evropy, lze najít v celé řadě ustanovení principy rovného zacházení a zamezování diskriminace. Do jisté míry návrh smlouvy o Ústavě pro Evropu přebírá stávající ustanovení SES a Smlouvy o Evropské unii (SEU). V úvodních ustanoveních, obsahujících hodnoty a cíle Unie, jsou jako její klíčové principy popsány princip rovnosti a princip nediskriminace.

V části II tohoto návrhu, jenž obsahuje plný text Charty základních práv, přijatý na summitu v Nice roku 2000, se její hlava III vztahuje právě k rovnosti. Navrhovaný článek II-81 je základním ustanovením o nediskriminaci, zakazuje diskriminaci ze všech možných důvodů. Zní: „*Zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání, nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.* Výhradně principu rovnosti mužů a žen se týká navrhovaný čl. II – 83, včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.

soud tvrzení žalobce/kyně diskriminaci za prokázaná. Je ovšem nutné si uvědomit, že to nám dává odpověď pouze na otázku, k čemu fakticky došlo (*otázku skutkovou*). Teprve pokud soud jednání kvalifikuje jako diskriminaci, tedy pokud ospravedlnění předložené zaměstnavatelem nebude soudem akceptováno a shledáno proporcionálním (*otázka právní*), končí spor úspěchem žalobce/kyně.“

Společné politiky budoucí Unie jsou vyjmenovány v části III. Tato část navrhované Ústavy usiluje o prosazení rovnosti a nediskriminace a za tím účelem je navržena řada ustanovení. Zvláště důležité jsou čl. III-118 a III-124. První z nich definuje a zavádí opatření a činnosti na základě přijetí principu předcházení diskriminaci. Onen druhý článek je přepracovanou verzí stávajícího čl. 13 SES, zaměřujícího se na zavedení opatření k předcházení diskriminaci na základě různých důvodů. Nynější čl. 141 SES o rovném odměňování mužů a žen je přepracován a včleněn do čl. III-214. Obdobný článek, předepisující rovné odměňování na základě rasového či etnického původu, nebyl do návrhu zahrnut.

V současné době je též v procesu schvalování nová **směrnice Evropského parlamentu a Rady, o provedení principu rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami při zaměstnávání a při výkonu zaměstnání**¹⁰¹, která byla předložena Komisí dne 21. dubna 2004. Tento návrh směrnice si klade za cíl dle své důvodové zprávy „*zjednodušení, modernisaci a zdokonalení*“ současné právní úpravy, když vlastně do jednoho textu spojuje již platné směrnice (výše uvedené jakož i další) s ohledem i na judikaturu ESD.

Impulem pro rozvoj prosazování principu rovných příležitostí, zahrnujících též odměňování, dalo **zasedání Rady v Lisabonu**, které vytyčilo tzv. Lisabonskou hospodářskou a sociální strategii EU s výhledem do r. 2010, jejímž obsahem je též povinnost členských států *podpořit prostřednictvím integrovaného přístupu slučujícího genderový mainstreaming se specifickými kroky politiky účast žen na trhu práce a do r. 2010 dosáhnout podstatného zmenšení rozdílů mezi muži a ženami v míře zaměstnanosti, nezaměstnanosti a platu.*

2.4. Judikatura Evropského soudního dvora, vztahující se k rovnému odměňování mužů a žen

2.4.1. Rovné odměňování v praxi Evropského soudního dvora

Rovné odměňování je součástí agendy Evropského soudního dvora již více než tři desítky let. Předběžné otázky předkládané Soudnímu dvoru jsou čím dál tím složitější a detailnější, a čím dále tím častěji se jedná v podstatě o skutkové, nikoliv právní otázky. Jsou to právě rozhodnutí Soudního dvora o předběžných otázkách týkajících se rovného odměňování, kde může být pro vnitrostátní soud následně poměrně náročné objasnit skutkové okolnosti a rozhodné skutečnosti tím způsobem, aby mohl pravidla vyslovená Soudním dvorem řádně aplikovat. Dochází také k postupnému rozšiřování pojmu odměny a jeho postupnému dalšímu strukturování, které je značně kasuistického charakteru, jak

¹⁰¹ Text návrhu směrnice lze nalézt na adrese: http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2004/com2004_0279en01.pdf

tomu ale ostatně v judikatuře ani jinak nemůže být. V současné době tak máme pravidla která je třeba dodržet při odměňování pracovníků v různých typech flexibilních pracovních režimů, jako jsou např. částečné úvazky, ale také řadu mnohem komplikovanějších pravidel, týkajících se např. platových zvýšení v kombinaci s čerpáním mateřské dovolené atd.

Přímá diskriminace

Jde o přímé srovnání platu osoby, která je odměňována nevýhodněji než osoba druhého pohlaví, vykonávající pro téhož zaměstnavatele (výjimky viz níže) stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.¹⁰² O přímou diskriminaci nejde zejména v následujících případech:

- srovnávané osoby vykonávají práci pro různé zaměstnavatele, nebo alespoň jejich odměna není vyplácena ze stejného zdroje (pak totiž chybí subjekt, jemuž by bylo možno přičíst rozdíl v odměnách);
- nejde vůbec o práci stejnou nebo práci stejné hodnoty;
- důvodem v rozdílu v odměňování je objektivní důvod bez jakéhokoliv vztahu k pohlaví zaměstnanců (např. v konkrétních případech může jít o rozdílný odborný **výcvik** potřebný k řádnému výkonu práce¹⁰³, rozdílný **výkon** v případech úkolové mzdy (kde jednotka úkolu má stejnou sazbu), rozdílná **doba práce** v případech časové mzdy¹⁰⁴ atp.)

Nepřímá diskriminace

Druhý mechanismus je charakteristický tím, že aplikace z hlediska pohlaví neutrálního kritéria v oblasti odměňování, (např. za práci na částečný úvazek jsou muži i ženy odměňováni nevýhodněji než za práci na plný úvazek), má nepříznivé důsledky pro mnohem větší počet žen než mužů. V takových případech jsou obvykle porovnávány celé skupiny pracovníků, o nichž žalobce tvrdí, že vykonávají práci stejné hodnoty, z nichž jedna je vykonávána téměř výlučně muži a druhá téměř výlučně ženami (musí jít o přesvědčivý statistický údaj) a z nichž je jedna odměňována nevýhodněji (opět obvykle doloženo přesvědčivým statistickým údajem). Pokud nemůže zaměstnavatel uvést rozumné odůvodnění takových důsledků, jde rovněž o diskriminační odměňování.¹⁰⁵

Charakter rozumného odůvodnění je u nepřímé diskriminace jiný než v případech diskriminace přímé. Musí jít o prostředek k dosažení oprávněného cíle, který je v daném případě přiměřený a nezbytný. Je tedy samozřejmostí, že musí jít o odůvodnění bez jakéhokoliv vztahu k diskriminaci. Charakter přípustných důvodů je jinak v zásadě

¹⁰² ESD 8.4.1976, C- 43-75, *Gabriele Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*

¹⁰³ C-381/99

¹⁰⁴ Čl. 141 odst. 2 SES

¹⁰⁵ Např. ESD 9. září 1999, C- 281/97, *Andrea Krüger a Kreiskrankenhaus Ebersberg*,

otevřený, jeho limity se zřetelem na problematiku rovného odměňování lze přiblížit na základě judikatury ESD:

- odůvodnění musí být přiměřené s ohledem na rozdíl v odměnách v daném případě – to platí zejména pro tzv. „hospodářské odůvodnění“, kdy se argumentuje např. podmínkami na pracovním trhu¹⁰⁶;
- odůvodnění nesmí být pouze zobecněním nijak dále nepodložených dojmů – takové odůvodnění by bylo považováno za netransparentní. Obecnost takové úvahy neumožňuje orientovat se jasně v kritériích udělování takové odměny ani přesvědčit se, že zde není žádný vztah k diskriminaci z důvodu pohlaví¹⁰⁷;
- kritéria na kterých jsou rozdíly v odměnách závislé, musí mít vztah ke specifickým úkolům které má dotýčný pracovník ve své pracovní náplni¹⁰⁸.

2.4.2. Pojem pracovníka v praxi Evropského soudního dvora

Judikatura Soudního dvora obsahuje definici pracovníka. V případě *Lawrie-Blum*¹⁰⁹, kde se jednalo o posouzení postavení absolventa oboru učitelství v průběhu uvádějící odborné praxe ve škole, Soudní dvůr uvedl, že uváděný učitel, který pod vedením a dozorem vedení školy prochází obdobím přípravné služby pro učitelské povolání, v jehož průběhu sám učí a pobírá za to odměnu, musí být považován za pracovníka ve smyslu čl. 48 odst. 1 Smlouvy EHS. Soudní dvůr zdůraznil, že termín je třeba vykládat v souladu s objektivními kritérii, kterými se vyznačuje zaměstnanecký vztah se zřetelem na práva a povinnosti zúčastněných osob. Základním rysem zaměstnaneckého vztahu je, když osoba vykonává službu hospodářské hodnoty pro a pod vedením jiné osoby a za to dostává odměnu. Oblast, v níž je tato služba poskytována a povaha právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jsou pokud se týče čl. 48 nepodstatné. Vzhledem k tomu jsme se také rozhodli spíše používat termín „pracovník“ (*worker*) který lépe vystihuje podstatu závislého vztahu a ze stejného důvodu nepoužíváme termín „zaměstnanec“ s výjimkou případů, kdy se jedná výlučně o okolnosti formalizovaného zaměstnaneckého právního vztahu.

¹⁰⁶ C-127/92: Stav pracovního trhu, který může zaměstnavatele vést k tomu aby zvyšoval v určitém povolání odměnu za tím účelem, aby přilákal více zájemců, může představovat objektivně oprávněný hospodářský důvod....Jak bude aplikován v okolnostech jednotlivého případu závisí na skutkových okolnostech...pokud, jak se zdá že otázka naznačuje, byl vnitrostátní soud schopen přesně určit, jaký poměr platového zvýšení je přičitatelný podmínkám trhu, musí nutně uzavřít, že rozdíl v platu je objektivně odůvodněn v rozsahu tohoto poměru. Jakmile národní orgány aplikují komunitární právo, musí aplikovat princip přiměřenosti.

¹⁰⁷ V případě C-184/89, *Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg*, [1991] ECR I-313 se spor týkal kolektivní smlouvy, která upravovala postup do vyššího platového stupně nevýhodněji pro osoby pracující na poloviční až tříčtvrtinové úvazky. U těchto pracovníků, mezi nimiž byly zejména ženy, se vyžadoval dvojnásobný počet let než mohly být zařazeny do vyššího platového stupně. Zaměstnavatelé se pokoušeli tuto situaci odůvodnit tvrzením, že osoby pracující na plný úvazek získávají pracovní dovednosti rychleji než osoby pracující na zkrácený úvazek. Soud takovou argumentaci odmítl: „Takové úvahy, které nejsou ničím víc než generalizacemi o různých kategoriích zaměstnanců, neumožňují identifikovat kritéria která by byla zároveň objektivní a bez vztahu k jakémukoli diskriminaci na základě pohlaví...Ačkoliv zkušenost jde ruku v ruce s délkou služby, a zkušenost umožňuje pracovníkovi principiálně zlepšovat výkon při plnění úkolů které jsou mu určeny, objektivnost takového kritéria závisí na všech okolnostech v daném případě, a zejména na vztahu mezi povahou vykonávané práce a zkušeností získané touto prací po dovršení určitého počtu pracovních hodin.“

¹⁰⁸ C-109/88: „Zaměstnavatel může odůvodnit odměňování flexibility, jestliže prokáže, že je pro výkon konkrétních úkolů zaměstnance důležitá“.

¹⁰⁹ ESD 3. července 1985, C- 66/85 *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden Württemberg*, odst. 17

2.4.3. Pojem odměny v judikatuře Evropského soudního dvora

Pro účely posouzení diskriminace v odměňování je definice pojmu „odměna“ v čl. 141 Smlouvy (dříve článek 119 Smlouvy) velice široká: Pro účely tohoto článku je odměnou základní nebo minimální mzda nebo plat a jakýkoliv další požitek, naturální nebo peněžitý, který pracovník přijímá v souvislosti se svým zaměstnáním, ať již přímo nebo nepřímo, od svého zaměstnavatele. Definice tak zahrnuje celou řadu požitků, které nejsou a nemohou být upraveny ani zákonem o platu¹¹⁰, ani zákonem o mzdě¹¹¹. Jejich účel může být jak motivační, tak sociálně-ochranný. Může jít jak o součást smluvních ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tak o ujednání kolektivní smlouvy, výsledek jednostranného darování zaměstnavatele, nárok vyplývající z vnitřního platového předpisu nebo také nárok vznikající na základě zákonné úpravy - za předpokladu, že jej přiznává a vyplácí zaměstnavatel. Příkladem posledně zmíněné situace mohou být nároky ze zaměstnaneckých systémů důchodového pojištění, které ovšem u nás nejsou zavedeny. Sociální dávky a dávky sociálního zabezpečení poskytované ze státního rozpočtu součástí odměny pochopitelně nejsou. Soudní dvůr kromě jiného vyslovil, že součástí odměny je i zvláštní odstupné přiznané zaměstnavatelským sociálním plánem přijatým v souvislosti se slučováním zaměstnavatele, vyplácené určitým věkovým skupinám zaměstnanců (55 let u mužů a 50 let u žen) kteří dostali výpověď pro nadbytečnost, za účelem překlenutí obtíží při hledání nového zaměstnání z důvodu blížícího se důchodového věku¹¹², kompenzační platby (formou náhradního volna nebo finanční odměny) za přesčasové hodiny strávené na školení¹¹³, zvýhodnění při kalkulaci odstupného pro osoby, které podstoupily vojenskou nebo civilní službu¹¹⁴, zvláštní příplatky vyplácené obvykle před vánoci (i v případě že jsou poskytovány zaměstnavatelem formou daru)¹¹⁵, příspěvky na dopravu¹¹⁶.

¹¹⁰ Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech

¹¹¹ Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku

¹¹² ESD 9. prosince 2004, C-19/02 *Viktor Hlozek v. Roche Austria Gesellschaft mbH*; Soud ovšem v tomto případě nakonec dospěl k závěru, že vzhledem k rozdílnému věku pro odchod do důchodu který existuje v rámci státního důchodového systému pro muže a ženy, nejedná se v konkrétním případě tohoto zaměstnavatelského plánu o stejnou situaci, protože věkový rozdíl sociálního plánu koreluje s počtem let, které mužům, resp. ženám zbývají do nástupu řádného důchodu a které jsou v daném případě shodné.

¹¹³ ESD 4. června 1992, C-360/90, *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. v. Monika Bötzel*

¹¹⁴ ESD 8. června 2004, C-220/02, *Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten a Wirtschaftskammer Österreich*; Soudní dvůr rovněž v tomto případě nakonec neshledal diskriminaci, protože dospěl k závěru, že osoby, které nastupují vojenskou službu, jsou zcela k dispozici ozbrojeným silám bez možnosti volby a to v národním zájmu, zatímco nástup na rodičovskou dovolenou je motivován zájmy pracovníka a jeho rodiny. Nejedná se proto o srovnatelnou situaci.

¹¹⁵ Např. ESD 21. října 1999, C-333/97, *Susanne Lewen a Lothar Denda*, ESD 9. září 1999, C-281/97

¹¹⁶ Např. ESD 17. února 1998, C-249/96, *Lisa Jacqueline Grant a South-West Trains Ltd*

2.4.4. Pojem stejné práce nebo práce stejné hodnoty

V případě *Defrenne*¹¹⁷ v roce 1976 Soudní dvůr zdůraznil, že evropský pojem rovného odměňování se vztahuje na diskriminaci, ke které došlo na základě:

- právních předpisů,
- kolektivních smluv,
- všude tam, kde zaměstnanci a zaměstnankyně jsou nerovně odměňováni za práci stejné hodnoty, kterou vykonávají ve stejném zařízení nebo společnosti

Soudní dvůr opakovaně vyslovil, že pokud rozdíly identifikované v platových podmínkách pracovníků rozdílného pohlaví, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, nelze připsat stejnému zdroji, nespadá takový případ do rozsahu čl. 141 odst. 1 smlouvy, a to ani v případech vzniklých v důsledku převzetí podniku – není v silách zaměstnavatele, proti němuž žaloba na diskriminaci směřuje, aby účinně přezkoumával důvody, které vedou druhého zaměstnavatele odměňovat činnosti jinak než on sám.¹¹⁸

V případě *Macarthy*¹¹⁹, kdy žalobkyně v případě diskriminace v odměňování byla manažerka obchodu, která porovnávala svou odměnu s odměnou svého předchůdce – muže, soud připustil, že princip rovné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty bez ohledu na pohlaví nepůsobí pouze v situacích, kdy muži a ženy pracují pro téhož zaměstnavatele ve stejném období. Podle rozhodnutí soudu se článek 119 Smlouvy EHS (nyní článek 141 Smlouvy ES) vztahuje i na situace, kdy žena je odměňována nevýhodněji než muž, který byl zaměstnán v podniku předtím a který pro zaměstnavatele vykonával stejnou práci¹²⁰ a zároveň

- jejich práce je stejná nebo stejné hodnoty jako lépe odměňovaná práce a
- oni dostávají nižší odměnu.

Práce stejné hodnoty

Vzhledem k nezměrným obtížím spojeným s hodnocením práce stejné hodnoty se velká většina případů vztahuje k situaci, kdy zaměstnanec a srovnávaný spoluzaměstnanec vykonávají stejnou práci, spíše než práci stejné hodnoty.

- Soudní dvůr konstatoval, že pokud jde o práci stejné hodnoty, je možno ji identifikovat podle:

¹¹⁷ C- 43/75

¹¹⁸ Např. ESD 17. září 2002, C-320/00, *A.G. Lawrence and Others a Regent Office Care Ltd., Commercial Catering Group, Mitie Secure Services Ltd.*

¹¹⁹ C-129/79

¹²⁰ Soud přitom připustil, že je samozřejmě možné, aby důvodem rozdílu v odměně v takových případech byly i faktory, které vůbec nesouvisí s diskriminací na základě příslušnosti k určitému pohlaví. To ovšem již je otázka právního hodnocení skutkového stavu, kterou Soudní dvůr neprováděl.

- povahy práce,
- předpokladů pro její výkon včetně odborného vzdělávání,
- pracovních podmínek, za nichž je práce vykonávána.¹²¹

V této souvislosti je třeba zdůraznit, že stejná hodnota se posuzuje výlučně vzhledem k práci jako takové, bez ohledu na výkon konkrétního pracovníka, prvek osobní charakteristiky, zatímco koncepce práce stejné hodnoty se týká pouze povahy práce jako takové a je ji třeba hodnotit bez ohledu na osobní kvality jejího vykonavatele¹²². (Pokud pak jde o dva zaměstnance vykonávající stejnou práci, potom by platový rozdíl odůvodněný výkonem zaměstnance byl možný pouze v případě přidělení jiných pracovních úkolů jednomu ze zaměstnanců nebo změnou náplně práce)¹²³.

Je-li identifikována práce jako stejná nebo stejné hodnoty, je možno porovnat odměnu za tuto práci. Soudní dvůr stanovil následující kritéria:

1. zaměstnanec, jehož odměna slouží ke srovnání, musí pracovat pro stejné zařízení nebo společnost, ačkoliv může jít o zaměstnance, který již ve společnosti/zařízení nepracuje; (soud ovšem v případě *Enderby* umožnil porovnávat nikoliv dva jednotlivce, ale dvě skupiny zaměstnanců, kde v jedné převažovali muži a ve druhé ženy)
2. bez ohledu na to, zda zaměstnavatel používá systém hodnocení a klasifikace práce¹²⁴ nebo ne, má pracovník nárok před příslušným orgánem tvrdit, že jeho práce je stejné hodnoty a pokud to zaměstnavatel popírá, právo na to, aby věc posoudil soud (*Komise v. Spojené Království*¹²⁵)

Jedná-li se o práci stejnou nebo stejné hodnoty za niž je výhodněji odměňován porovnatel, důkazní břemeno se přesouvá na zaměstnavatele.

Pokud se zaměstnavateli nepodařilo předtím úspěšně popřít, že se jedná o práce stejné hodnoty (například údajně lépe placený zaměstnanec pracuje za obtížnějších podmínek, které mění charakter práce, vykonává jiné úkoly nebo má jiný rozsah odpovědnosti) potom možná obrana může spočívat v prokázání objektivního důvodu bez jakéhokoliv vztahu k pohlaví zaměstnanců (např. v konkrétních případech může jít o rozdílný odborný **výcvik** potřebný k řádnému výkonu práce¹²⁶, rozdílný **výkon** v případech úkolové mzdy (kde jednotka úkolu má stejnou sazbu), rozdílná **doba práce** v případech časové mzdy

¹²¹ C- 129/79

¹²² C-381/99

¹²³ Tamtéž.

¹²⁴ Takový systém musí zahrnovat všechna pracovní zařazení která v dané společnosti nebo podniku existují, musí být transparentní a musí obsahovat pouze objektivní kritéria, která neznevýhodňují jedno nebo druhé pohlaví.

¹²⁵ ESD 6. července 1982, C- 61/81, *Commission of the European Communities v United Kingdom*, odst. 9

¹²⁶ Pak ovšem zpravidla rovněž nepůjde o práci stejné hodnoty – srovnej k tomu C-309/97

atp.). V případě *Brunnhofer*¹²⁷ Soudní dvůr zdůraznil, že rozdíl v odměnách přiznaných pracovníkům rozdílného pohlaví již od data jejich přijetí na pracovní pozici nelze rozumně odůvodnit skutečnostmi, které mohly vejít ve známost až poté, kdy se dotyční zaměstnanci ujali svých povinností a lze je hodnotit až teprve když je plněno z pracovní smlouvy – jako např. rozdíl v pracovní výkonnosti jednotlivce nebo rozdíl v efektivitě pracovního úsilí.

V souvislosti s možnými rozdíly v odměňování zaměstnanců, které spočívají v hodnocení subjektivních kritérií vztahujících se k osobám jednotlivých zaměstnanců (**motivační složky odměny**) je třeba zdůraznit, že pravidla která užívá zaměstnavatel k jejich přiznávání, musí být především **transparentní**. Motivační složky odměny mají své místo až při hodnocení práce **a posteriori**, tam kde **a priori** se jedná o stejnou práci. Základní test transparentnosti cituje Soud v případě *Danfoss*¹²⁸. Žena - zaměstnankyně musí být schopna identifikovat důvody rozdílu mezi svým platem a platem muže, který koná stejnou práci. Systém tedy musí stanovit přesná kritéria aplikovaná na všechny zaměstnance ve věci příplatků. Zaměstnanci musí být schopni porovnat jednotlivé složky svého platu se stejnými složkami platu svých kolegů, kteří jsou s nimi ve stejné platové skupině. Jestliže tomuto testu nastavení pravidel pro přiznávání motivačních složek mzdy neodpovídá, nemá zaměstnavatel k dispozici nástroj jak hodnotit kvalitu výkonu jednotlivých zaměstnanců a stimulovat tím jejich pracovní úsilí. Netransparentní pravidla totiž mohou být shledána nepřímou diskriminačními, nebo při jejich aplikaci může docházet k přímé diskriminaci, kdy je žena odměňována za stejnou práci nevýhodněji než muž.

Stejná práce

Tatáž kritéria je patrně třeba použít i v situaci, kdy by vznikla pochybnost o tom, zda se ve srovnávaných případech jedná o „stejnou práci“ i když zde nemusí být situace až tak obtížná. Soudní dvůr rozhodl, že pojem „stejná práce“ nelze použít v situaci, kdy totožné činnosti jsou po dlouhou dobu vykonávány osobami, jejichž kvalifikace je ale pro výkon těchto činností různá¹²⁹. Ve věci *Brunnhofer*¹³⁰ Soudní dvůr uvedl, že pouze skutečnost, že zaměstnanec, který tvrdí že se stal obětí diskriminace a jeho kolega, se kterým se srovnává, jsou zařazeni ujednáním kolektivní smlouvy do stejné pracovní třídy, není dostačující pro závěr, že tito dva zaměstnanci vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

¹²⁷ C-381/99

¹²⁸ C-109/88

¹²⁹ C-309/97

¹³⁰ C-381/99

Soudní dvůr v této souvislosti rovněž judikoval, že čl. 119 Smlouvy EHS (dnešní článek 141 Smlouvy ES) se může právě tak dovolat pracovník, který vykonává práci vyšší hodnoty než ten, s kým se porovnává¹³¹.

2.4.5. Odměňování pracovníků pracujících v odlišném smluvním režimu

Případy diskriminace pracovníků v odměňování zahrnují i posouzení situací, kdy se nejedná o smluvní vztah zakládající formálně i obsahově závazek závislé činnosti, ale rovněž situace, kdy se pracovník dovolává ochrany před diskriminací v odměňování, ačkoliv formálně se nachází v postavení osoby samostatně výdělečně činné. Již ze základních pojmových znaků principu rovné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty je přitom zřejmé, že se tato ochrana vztahuje pouze na pracovníky vykonávající závislou práci (tedy formálně na zaměstnance). V této souvislosti tedy vyvstává otázka definice pojmu pracovníka.

Tyto otázky řešil soudní dvůr například v případě *Allonby*¹³². Paní Debra Allonby byla původně zaměstnaná jako učitelka na částečný úvazek na střední škole, ale poté, kdy se finanční poměry školy zkomplikovaly v důsledku legislativních změn jež požadovaly pro učitele zaměstnané na zkrácený úvazek rovnost v přístupu k různým výhodám, zejména pokud se týče penzijních příspěvků, přijala škola rozhodnutí jim smlouvy vypovědět a propříště využívat jejich služeb formou subkontraktů. Za tím účelem jim následně nabídla další působení jako službu dodávanou vzdělávací agenturou, „zprostředkující“ pro ně kontrakty se školou jako pro osoby samostatně výdělečně činné. Jejich odměna se stala částí platby, dohodnuté střední školou se vzdělávací agenturou, takže byl nižší než odměna učitelů na plný úvazek, kteří vykonávali nadále stejnou práci ale v závislém postavení zaměstnanců školy. Soudní dvůr v tomto případě rozhodl, že samotná skutečnost, že výše odměny paní Allonbyové je přímo závislá na částce, kterou sjednala škola se vzdělávací agenturou, není dostatečným podkladem pro závěr, že škola a vzdělávací agentura představují jeden zdroj, jemuž je možno přičíst rozdíl mezi podmínkami odměňování paní Allonbyové a jí srovnávaného kolegy, kterého zaměstnává škola. V souvislosti s vyloučením paní Allonbyové ze zaměstnaneckého penzijního systému, který byl určen jen pro učitele v závislém pracovním poměru, pak Soudní dvůr odpovídal na otázku, zda zákonnou podmínku závislého zaměstnání pro učitele, který jinak splňuje všechny podmínky účasti v zaměstnaneckém penzijním systému, je třeba neaplikovat, pokud se zjistí, že tuto podmínku splňuje výrazně nižší procento žen než mužů a její vyžadování není rozumně odůvodněno. Soudní dvůr byl proto nucen tuto

¹³¹ ESD 4. února 1988, C-157/86, *Mary Murphy a ostatní v An Bord Telecom Eireann*,

¹³² ESD 13. ledna 2004, C-256/01, *Debra Allonby a Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services*

situaci posoudit také v tom ohledu, zda osobu v postavení paní Allonbyové lze považovat za „pracovníka“ ve smyslu čl. 141 odst. 1 Smlouvy, tedy za osobu, která po určité období vykonává služby pro jinou osobu podle jejích pokynů a dostává za to odměnu¹³³. Soudní dvůr dospěl k závěru, že formální postavení samostatně výdělečně činné osoby podle vnitrostátního práva vůbec nevylučuje, aby se jednalo zároveň o pracovníka ve smyslu čl. 141 odst. 1 Smlouvy, pokud její nezávislost je pouze zdánlivá, s cílem zastřít zaměstnanecký vztah ve smyslu tohoto článku¹³⁴. V konkrétním případě tedy je třeba posoudit rozsah omezení její volnosti volit si vlastní rozvrh práce, a rovněž místo a obsah její práce. Skutečnost, že není povinna objednávku přijmout, nehraje v této souvislosti roli.

2.4.6. Rovné odměňování pracovníků zaměstnaných na zkrácený pracovní úvazek nebo na dobu určitou

V rozhodovací praxi ESD jsou zkrácené pracovní úvazky a další typy smluv užívaných na pracovním trhu umožňující flexibilnější sladění rodinných povinností s profesním uplatněním (např. tzv. *job-sharing*) nevyhnutelně spojeny s nepřímou diskriminací v odměňování. Je totiž nesporné, že pracovníci, kteří mají sjednány takové smlouvy jsou častěji znevýhodňováni a zároveň že mezi nimi převládají ženy. Rozdílné zacházení s pracovníky na částečný pracovní úvazek a s těmi, kteří mají smlouvu na dobu určitou, bylo Soudním dvorem shledáno jako nepřímo diskriminační, vzhledem k nápadně vyššímu procentu žen mezi takovými pracovníky.

Jedním z prvních rozhodnutí Soudního dvora týkajících se nepřímé diskriminace z důvodu pohlaví pracovníků na částečný úvazek je rozhodnutí v případě *Jenkins*¹³⁵. Soud poukázal nejprve na to, že pokud je práce na částečný úvazek odměňována nižší hodinovou mzdou než práce na plný úvazek, samo o sobě to diskriminaci zakázanou čl. 119 neznamená, pokud je hodinová mzda vyplácena zaměstnancům bez ohledu na jejich pohlaví. Pokud je ale prokázáno, že významně nižší počet žen než mužů odpracuje minimální požadovaný počet hodin, aby dosáhli na vyšší hodinovou mzdu příslušející plnému úvazku, bude nerovnost v odměňování odporovat čl. 119 Smlouvy, když vezmeme zřetel na obtíže, jimž čelí ženy při snaze tohoto minimálního počtu hodin dosáhnout, a přitom politiku odměňování podniku nebude možno rozumně vysvětlit. Klíčový je rovněž případ *Bilka*¹³⁶, kde soudní dvůr rozhodoval ve věci vyloučení části pracovníků na částečný úvazek ze zaměstnaneckého penzijního systému, což je druh penzijního produktu který v ČR

¹³³ C-66/85 odst. 17

¹³⁴ C-256/01, odst. 71

¹³⁵ ESD 31.března 1981, C-96/80, *J.P. Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.*

¹³⁶ ESD 13. května 1986 C-170/84, *Bilka – Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz*

neexistuje¹³⁷. Zcela obdobně by ovšem zřejmě bylo posuzováno, pokud by zaměstnavatel chtěl vyloučit pracovníky na částečný úvazek z přístupu k jakémukoliv jinému požitku, který by spadal do široké definice odměny pro účely rovného odměňování, jak ji vymezuje nynější čl. 141 Smlouvy a jak je třeba ji přímo aplikovat ve všech zemích EU. Jako příklad je možno uvést příspěvek zaměstnavatele na důchodové připojištění zaměstnanců. Obdobně shledal Soudní dvůr nepřímou diskriminaci v případě *Rinner-Kühn*¹³⁸, kde šlo o vyloučení pracovníků na částečný úvazek z národního systému nemocenského pojištění. Také v případě *Krüger*¹³⁹ Soudní dvůr judikoval, že vyloučení zaměstnanců pracujících na vedlejší úvazek z kolektivního ujednání které zakládá nárok na zvláštní výroční bonus je znevýhodněním v odměňování, a pokud by bylo zjištěno, že tímto ujednáním, které se vztahuje na zaměstnance bez ohledu na jejich pohlaví, je postiženo více žen než mužů, je třeba dovodit, že taková kolektivní smlouva je nepřímo diskriminační ve smyslu čl. 119 Smlouvy EHS (nyní čl. 141 smlouvy ES). V případě *Bötel*¹⁴⁰ Soudní dvůr rozhodl, že vnitrostátní předpisy, které omezují právo na náhradu mzdy za čas strávený odborným školením pro pracovníky na částečný úvazek na rozsah individuální pracovní doby, jsou v rozporu s čl. 119 Smlouvy EHS (nyní čl. 141 Smlouvy ES), vzhledem k tomu že odborná školení se konají v rozsahu řádné pracovní doby, ale mimo rozsah zkrácené pracovní doby, zatímco zaměstnanci pracující na celý pracovní úvazek pobírají náhradu mzdy za veškerý čas trávený na těchto školeních. Také v případě *Elsner-Lakeberg*¹⁴¹ Soudní dvůr shledal znevýhodňující zacházení v pravidle, podle něž jsou přesčasové hodiny učitelům propláceny až od počtu více než tří v měsíci, a to jak učitelům na zkrácený, tak na plný úvazek. Pro učitele na částečný úvazek jsou totiž tři hodiny navíc mnohem větším břemenem v poměru k jejich úvazku a odměně, než pro ty kdo učí na plný úvazek. Zatímco pro učitele na plný úvazek jsou to 3% navíc v poměru k jeho výukovým povinnostem, pro učitele na částečný úvazek je to o 5% více.

S tímto argumentačním přístupem je konzistentní také argumentace Soudního dvora v případě *Hill and Stapleton*¹⁴², týkajícího se diskriminace v platovém postupu zaměstnanců v systému tzv. *job-sharingu*. Obě žalobkyně v hlavním řízení, které se rovnou polovinou podílely na rozděleném pracovním úvazku, si stejným způsobem si dělily i odměnu, přičemž to nemělo vliv na náklady zaměstnavatele. Po svém nástupu na plný pracovní

¹³⁷ Obecně soud nepovažuje za součást odměny starobní důchody v rámci zákonných systémů sociálního zabezpečení, jež jsou přímo upraveny zákonem a nezahrnují žádný prvek smluvního ujednání v podniku nebo společnosti o níž se jedná, a jsou povinné pro celé skupiny zaměstnanců. Naopak v daném případě je zaměstnanecký penzijní systém v souladu s německou právní úpravou založen smlouvou mezi Bilkou a výborem zaměstnanců, a jejich důsledkem je nahrazení sociálních dávek vyplácených státem dávkami financovanými plně zaměstnavatelem. Viz C-170/84, čl. 17, 20

¹³⁸ ESD 13. července 1989, C- 171/88 *Ingrid Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebäudereinigung*

¹³⁹ C-281/97

¹⁴⁰ C-360/90

¹⁴¹ ESD 27. května 2004, č. C-285/02, *Edeltraud Elsner-Lakeberg a Land Nordrhein-Westfalen*

¹⁴² ESD 17. června 1998, č. C-243/95, *Kathleen Hill and Ann Stapleton v The Revenue Commissioners and Department of Finance*

úvazek byly znevýhodněny v platovém zařazení, protože se jim jeden rok zaměstnání započítal jako půl roku práce na plný úvazek. Tak se ocitly na nižším platovém stupni, než kam byly zařazeny v systému *job-sharingu*. Přes 90% zaměstnanců pracujících v systému *job-sharingu* přitom tvořily ženy. Soudní dvůr konstatoval, že podle pravidel *job-sharingu* stejně jako podle pravidel, která se vztahují na práci na plný úvazek, platové navýšení závisí na kvantitě a kvalitě odvedené práce. Kvalitativní hodnocení obou skupin zaměstnanců je přitom identické a zaměstnanci zařazení v *job-sharingu* mohou postupovat v platovém žebříčku stejně jako ti kdo pracují na plný úvazek. Na každém platovém stupni je přitom hodinová mzda identická pro oba typy zaměstnanců. Za těchto okolností, když zaměstnanci přecházejí ze systému *job sharingu*, kde měli poloviční úvazek a dostávali plat který odpovídal 50% platu zaměstnanců na plný pracovní úvazek ve stejném platovém stupni, mají právo očekávat jak nárůst pracovních hodin, tak nárůst odměny o 50%, stejně jako zaměstnanci kteří přecházejí z plného pracovního úvazku do systému *job-sharingu* očekávají redukci o 50%, pokud k jinému výsledku neexistuje rozumné odůvodnění. Tak tomu v daném případě ale není – když zaměstnanci přecházejí ze systému *job-sharingu* na plný pracovní úvazek, jsou automaticky zařazeni v platovém žebříčku plných úvazků o jeden stupeň níže, než když byli hodnoceni podle platové stupnice využívané v systému *job-sharingu*¹⁴³. Soudní dvůr označil tento systém, pokud k němu neexistuje rozumné odůvodnění, za nepřímou diskriminaci, když připomněl, že téměř všichni zaměstnanci v systému *job-sharingu* v irském veřejném sektoru jsou ženy, které zvolily tuto možnost obvykle proto, aby mohly spojit práci s výkonem rodičovských povinností¹⁴⁴.

2.4.7. Rozumné odůvodnění

Ve všech výše zmíněných případech nesmíme zapomenout, že stále platí základní výjimka definice nepřímé diskriminace. Bez ohledu na to, že bylo prokázáno, že tato pravidla znevýhodňují více ženy než muže - protože počet žen mezi pracujícími na částečný úvazek daleko převyšuje počet mužů – může se zaměstnavatel obvinění z nepřímé diskriminace zprostit, pokud uvede rozumné ekonomické odůvodnění pro zjištěné rozdíly, které jsou aplikovány bez ohledu na pohlaví pracovníka, ale znevýhodňují větší počet žen než mužů. To znamená takové důvody, které odpovídají skutečným potřebám podniku, jsou přiměřené s ohledem na dosažení sledovaných cílů a jsou k jejich dosažení nezbytné. V tom případě skutečnost, že taková opatření postihují větší množství žen než mužů není postačujícím důvodem ke konstatování, že tato opatření představují porušení čl. 119 Smlouvy EHS (nyní čl. 141 Smlouvy ES)¹⁴⁵.

¹⁴³ Viz C-243/95, odst. 28-32

¹⁴⁴ Viz C-243/95, odst. 41

¹⁴⁵ Viz C-170/84, odst. 36

V případě *Nimz*¹⁴⁶ například Soudní dvůr například zdůraznil, že odůvodněnost aplikace kritéria délky služby pro účely splnění podmínek pro zařazení do vyššího platového stupně záleží na okolnostech konkrétního případu, zejména na vztahu mezi povahou práce o jejíž výkon se jedná, a zkušeností nabytých v důsledku odpracování určitého množství pracovních hodin. V případě *Enderby*¹⁴⁷ Soudní dvůr objasnil, že skutečnost, že mzdové sazby jsou výsledkem kolektivního vyjednávání dvou totožných partnerů, které však byly vedeny odděleně pro dvě profesní skupiny a také tak uzavřeny, a které samy o sobě nemají diskriminační charakter, nemohou být jediným rozumným odůvodněním pro rozdílné odměňování těchto dvou profesních skupin. V případě *Kutz Bauer*¹⁴⁸ Soudní dvůr potvrdil, že ačkoliv je možné, aby rozpočtové úvahy stály v pozadí výběru sociální politiky státu a mohou ovlivňovat povahu nebo rozsah opatření sociální ochrany které stát zamýšlí přijmout, samy o sobě nepředstavují cíl sledovaný sociální politikou a nemohou tedy ospravedlnit rozdílné zacházení mezi muži a ženami.

V současné době je diskriminace pracovníků na částečný pracovní úvazek a pracovníků kteří pracují na smlouvu na dobu určitou již zakázána evropskými směrnici¹⁴⁹.

2.5. Znevýhodnění v odměňování při přerušení profesního uplatnění v důsledku plnění rodičovských povinností

Také v této oblasti Soudní dvůr judikoval ve věcech rovného odměňování, zejména v souvislosti se zvláštní potřebou ochrany biologického stavu ženy spojeného s těhotenstvím a mateřstvím a zvláštního vztahu mezi matkou a jejím dítětem. Komunitární právo v tomto ohledu předepisuje, že tato ochrana nesmí přerušit zaměstnanecký vztah ženy ani práva z něj vyplývající a nesmí vést k diskriminaci ženy. Soudní dvůr opakovaně vyložil, že dávka vyplacená zaměstnavatelem na základě právního předpisu nebo kolektivní smlouvy ženě na mateřské dovolené je založena na zaměstnaneckém poměru, a tedy představuje odměnu ve smyslu čl. 119 Smlouvy¹⁵⁰. Na oblast latentních znevýhodnění v oblasti odměňování, která jsou pro ženu spojena s jejím nástupem na mateřskou dovolenou, poukázal Soudní dvůr například v rozhodnutí o případě *Abdoulaye*¹⁵¹: podle tohoto rozhodnutí čl. 119 Smlouvy EHS neodporuje úprava, podle níž přísluší jednorázový příspěvek pouze ženám, které nastupují na mateřskou dovolenou, pokud takový příspěvek je určen ke zmírnění profesních znevýhodnění v důsledku její nepřítomnosti v práci kvůli mateřství. Žena na mateřské dovolené se

¹⁴⁶ C-184/89

¹⁴⁷ C-127/92

¹⁴⁸ ESD 20. března 2003, č. C-187/00, *Kutz-Bauer v. Freie Hansestadt Hamburg*

¹⁴⁹ Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS a Směrnice Rady 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o Rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

¹⁵⁰ Např. ESD 27. října 1998, č. C-411/96 *Margaret Boyle and others v Equal Opportunities Commission*, odst. 38, ESD 30. března 2004, C-147/02, *Michelle K. Alabaster a Wolwich plc, Secretary of State for Social Security*

¹⁵¹ ESD 16. září 1999, č. C-218/98, *Oumar Dabo Abdoulaye a ostatní a Régie Nationale des Usines Renault SA*

nemůže účastnit profesních školení, nemůže si nárokovat platová zvýšení vztahující se k výkonnosti, délka její služby se zkracuje o období nepřítomnosti, nemůže být v období čerpání mateřské dovolené navržena k funkčnímu postupu, a pokud se týče využití nových technologií, adaptace ženy na nové požadavky její profese po návratu z mateřské dovolené může být složitá. Ve vztahu k rovnosti v odměňování v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou naopak Soudní dvůr vyslovil, že není diskriminační, pokud je odstupné vyplaceno v nižší výši zaměstnancům, kteří dávají výpověď kvůli nutnosti zajistit péči o dítě při nedostatku zařízení do nichž by mohli děti umístit než zaměstnancům, kteří podle vnitrostátní legislativy dávají výpověď ze závažných důvodů týkajících se pracovních podmínek nebo postupu zaměstnavatele¹⁵². V případě *Lewen*¹⁵³ Soudní dvůr rozhodl, že je v rozporu s čl. 119 Smlouvy EHS, jestliže zaměstnavatel vyloučí ženy na rodičovské dovolené zcela z nároku na zvláštní vánoční příspěvek, aniž by bral zřetel na jejich práci v roce, kdy je příspěvek vyplacen, nebo na období v nichž mají matky zakázáno pracovat, v případech kdy je příspěvek vyplacen jako odměna za práci v daném roce. Může ale vzít na období rodičovské dovolené zřetel a poměrně příspěvek zkrátit. Nic mu na druhou stranu nebrání odmítnout vyplatit tento příspěvek ženě na rodičovské dovolené, pokud váže přiznání příspěvku na podmínku, že v době jeho přiznání musí být zaměstnanec v aktivním zaměstnání.

2.6. Nižší odměny v povoláních která tradičně vykonávají ženy

Diskriminaci v odměňování lze právně hodnotit v tom případě, že u stejného zaměstnavatele lze provést porovnání s prací stejné hodnoty, která je lépe odměňována. U tzv. sektorové diskriminace, kde jsou odměny obecně tak nízké, že za ně obvykle pracují pouze ženy, jejichž výdělek je vnímán jako příspěvek k základnímu rozpočtu domácnosti který zajišťuje muž, a přitom se nepodaří nalézt stejnou práci nebo práci stejné hodnoty u téhož zaměstnavatele, kterou by bylo možno využít k porovnání, nelze ani o diskriminaci v odměňování mluvit – nelze totiž ani vyčíslit rozdíl v odměně, který byl takové zaměstnankyni v důsledku diskriminace upřen.

2.7. Principy rovného odměňování a smluvní volnost odborových organizací

Nezřídkou jsou to právě pravidla kolektivních smluv, která v individuálních případech zakládají diskriminaci v odměňování, i když se zpravidla jedná spíše o diskriminaci nepřímou. Diskriminace byla ostatně také opakovaně shledána i v ujednáních kolektivních smluv, které v rámci péče o zaměstnance velmi často upravují nároky na různé příspěvky motivačního i sociálního charakteru nebo členství v systémech

¹⁵² ESD 14. září 1999, C-249/97, *Gabriele Gruber a Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG*

¹⁵³ C-333/97

zaměstnaneckého sociálního zabezpečení. Tak např. v případě *Krüger*¹⁵⁴ soud shledal jako nepřímou diskriminaci, jestliže kolektivní smlouva pro osoby ve veřejném sektoru (*Bundesangestelltentarifvertrag*, 1961) vylučuje osoby pracující na zkrácený úvazek z účinnosti kolektivní smlouvy o sociálních výhodách (*ZuwendungsTarifvertrag*, 1973). Soudní dvůr k tomu uvedl, že takové vyloučení nic nemění na principu že ženy a muži mají právo na rovné odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jak to vyžaduje čl. 119 Smlouvy. Soudní dvůr opakovaně judikoval, že princip rovného odměňování působí všude tam, kde jsou jednotlivé prvky odměny určovány na základě kolektivního vyjednávání. Vnitrostátní soudy mohou na tuto skutečnost brát zřetel pouze v tom rozsahu, zda rozdíly v průměrné mzdě mezi dvěma skupinami pracovníků jsou důsledkem objektivních skutečností, které nejsou v žádném vztahu k diskriminaci na základě pohlaví¹⁵⁵. Ve věci *Enderby*¹⁵⁶ pak Soudní dvůr vysvětlil, že skutečnost, že mzdové stupnice pro dvě práce stejné hodnoty, z nichž jednu vykonávají převážně muži a druhou ženy jsou výsledkem procesu kolektivního vyjednávání vedeného zvlášť pro každou z těchto dvou skupin zaměstnanců, sama o sobě nemůže vyloučit závěr o zjevné diskriminaci (*prima facie*), pokud v důsledku těchto procedur bude s jednou z těchto skupin v rámci stejného zaměstnavatele a stejné odborové organizace zacházeno nevýhodněji. Na tomto základě pak může být na zaměstnavateli, aby prokázal, že nedošlo k porušení čl. 119 Smlouvy. Pokud by se totiž zaměstnavatel mohl spoléhat na to, že vedení samostatných kolektivních vyjednávání pro každou z profesí bude dostačujícím rozumným odůvodněním pro rozdíly v odměňování, potom by bylo možné zcela jednoduše obejít princip rovného odměňování iniciováním oddělených kolektivních vyjednávání.

¹⁵⁴ C- 281/97

¹⁵⁵ C-400/93

¹⁵⁶ C-127/92, *odst.* 22

3. Srovnání právního rámce a faktického zajištění rovného odměňování mužů a žen ve vybraných zemích EU: Nizozemí, Švédsko, Velká Británie

Následující text se pokouší stručně nastínit praxi prosazování rovného odměňování v některých vybraných členských státech EU. Jde o popis institucionálního zajištění - které orgány jsou povolány k zajištění prosazení uvedeného principu. Jedním z nejdůležitějších problémů při zjišťování, zda jde skutečně o diskriminační nerovnost, je základní otázka, jak vůbec jednotlivé vykonávané práce mezi sebou poměřovat. Kde totiž máme u příslušného zaměstnavatele dva nebo více pracovníků, zařazených podle transparentních kritérií na rovnocenné posice, nalezneme tzv. porovnavatele snadno. V praxi je však nutno mnohokrát poměřovat práce odlišné jak co do svého obsahu, tak co do požadavků na vzdělání, praxi apod. Pro možné cesty, jak poměřovat i zdánlivě nedoměřitelné a tak se dobrat odpovědi na otázku, zda v daném případě se jedná o nerovnost v odměňování či nikoli, lze nalézt v následujícím textu inspiraci.

3.1. Nizozemí¹⁵⁷.

Roku 1989 nabyl účinnosti **nizozemský zákon o rovném zacházení s muži a ženami v pracovních vztazích**. Zákon upřesňuje, že rovné odměňování je třeba uplatnit u stejné práce, jako i u práce stejné nebo podobné hodnoty. Zákon dále specifikuje, jaká kritéria mohou být použita k odůvodnění rozdílné odměny. Úřadem, který má zajišťovat provádění ustanovení zákona je Komise pro rovné zacházení. Zajímavostí je, že Komise používá zákon z r. 1989 jako normu vztahující se jak na diskriminaci z důvodu pohlaví, tak i z důvodu rasového či etnického původu analogicky.

3.1.1. Metody porovnání

S odvoláním na judikát *Enderby* Komise uzavřela, že tržní hodnota některých druhů práce může za určitých podmínek vést k rozdílům v odměňování, avšak rozdíly musí být přiměřené.

Nizozemská Komise má zkušenosti s použitím průměrné úrovně mzdy či platu za různé druhy práce v porovnatelných zaměstnáních, což vedlo k prokázání diskriminace. Pokud není vhodný pracovník k porovnání u zaměstnavatele, u něhož je porovnání prováděno, zkoumá Komise situaci i u dalších zaměstnavatelů, aby našla porovnávanou osobu, tedy jakýsi porovnávací klíč. V některých zvláštních případech konstruuje Komise dokonce porovnávanou osobu na základě „rozumných objektivních kritérií“, zejména,

¹⁵⁷ Též podle: HOUTZAGER D., *Unequal pay in sex and race cases: Same problems, same remedies?* a dále BISSCHOP S., *Equal pay for work of equal value: the role of job evaluation schemes*. In: *Equal pay and working conditions*, ISBN: 2-930399-01-5, 2004, str. 64 an., resp. str. 42 an.

pokud vůbec ani žádná jiná zaměstnavatelská organizace, u níž by poměrování bylo možno provést, neexistuje.

Přestože má každý případ rovného odměňování mnoho rozdílných specifik, lze nalézt určité styčné body, jako např.:

- kdo je správnou porovnávanou osobou ?
- které časové období má být sledováno?
- jaké standardy odměňování by měla organizace používat?
- jsou tyto standardy odměňování prosty diskriminace?
- jak jsou standardy odměňování užívány ve vztahu ke stěžovateli a porovnavateli?

Kompletní analýza mezd zaměřená na hodnocení prací, jakožto prací stejné hodnoty, stejně tak s ohledem na zjišťované standardy odměňování by měla do popředí našeho zájmu přivést tyto otázky:

- Jakou práci vykonávají stěžovatel a porovnavatel?
- Jaké hodnotící schéma užívá Komise u těchto prací?
- Je toto schéma dostatečně spolehlivé?
- Jedná se většinou o práci stejné hodnoty?

Jak již naznačeno, Komise je úřadem ombudsmanského typu, proto je řízení před ní do značné míry neformální. Po nápadu stížnosti zahájí Komise šetření v místě výkonu práce stěžovatele, a to formou pohovoru se zúčastněnými stranami. Nepodaří-li se odstranit rozpor mezi stěžovatelem a jeho zaměstnavatelem, je specialistům na náplň práce zadáno, aby zkoumali, zda práce stěžovatele jakož i navrhovaného porovnavatele (porovnavatele navrhuje jak stěžovatel, tak zaměstnavatel) jsou rovnocenné či nikoli. Specialista v závěru analýzy navrhne Komisi závěrečné stanovisko. Komise následně nezávisle rozhoduje.

V této chvíli existuje v Nizozemí okolo 50 různých hodnotících schémat, která jsou užívána v mnoha dalších obměnách, k porovnání prací jako práce stejné hodnoty. Tyto systémy se velmi odlišují. Díky těmto rozdílům není jednoduché přiblížit hodnotící schéma ve všeobecné rovině. Při bližším zkoumání rozdílných schémat se ukazuje, že mohou být rozděleny do limitovaného počtu skupin. Rozdělíme je do dvou základních bodů, přičemž každý má tři další varianty.

1. hodnocení charakteristických znaků zaměstnání

- a) rozmanité hodnocení faktorů (každý zvlášť)
 - b) vymezení jednotlivých znaků
 - c) hodnocení práce v její všestrannosti
2. metody hodnocení
- a) klasifikace, použití a řazení již popsaných a hodnocených prací
 - b) řazení (do uzavřeného počtu tříd)
 - c) hodnocení za použití stupnice

Komise při řešení jednotlivých případů musí nejprve rozhodnout, které z různých schémat hodnocení bude použito na konkrétní případ.

Stejná hodnota rozličných prací je odborný termín užívaný v systému hodnocení prací. Jinými slovy nezbytné vědomosti, schopnosti, pracovní odpovědnost a další souvislosti obsahu práce určují, zda se jedná o práci stejné hodnoty či nikoliv. Není to předurčeno ekonomickou hodnotou, kterou má dané zaměstnání pro podnik, neboť ekonomická hodnota může hrát určitou roli o něco později, kdy je porovnávání mezd komplikovanější, ale pouze svou formálnější částí standardní odměny¹⁵⁸. Kromě jiného např. již Komise porovnávala data týkající se zaměstnání mezi písařkou a řidičem v nákladní přepravě, vedoucím prádelny a administrativním zaměstnancem, účetním a majitelem obchodu, sekretářku s elektrikářem.

Nizozemský zákonodárce deklaruje, že hodnota práce musí být zjišťována za použití spolehlivého hodnotícího schématu, nicméně termín „spolehlivý“ není nikde přesněji specifikován. K důvodové zprávě k v záhlaví této části uvedenému zákonu se uvádí: „Spolehlivé schéma by mělo pečlivě vyvážit specifická kritéria, která jsou příznačná pro danou práci, zahrnující veškeré dovednosti a požadavky požadované v popisu práce.“ Z toho vyplývají dvě kritéria, která musí hodnotící schéma splňovat:

¹⁵⁸ Při zjišťování hodnoty prací touto cestou je rovněž možné porovnávat práce v jejich přirozených rozdílech, např.

Oblast hodnocení ¹⁵⁸	Manuálně pracující	Zaměstnanec komerční sféry
Znalosti	20	26
Odpovědnost	19	23
Dovednosti	22	21
Pracovní podmínky	17	11
celkem	78	81

Tato tabulka ukazuje, že zaměstnanec komerční sféry má větší odpovědnost než manuálně pracující. Nezbytně požadované dovednosti jsou rovněž větší, než potřebuje manuálně pracující. Manuálně pracující má horší podmínky práce, než zaměstnanec komerční sféry, proto je zdůrazněn větší bodové ohodnocení, přestože mají obě práce takřka stejnou konečnou hodnotu. To ukazuje, že rozdílné práce mohou být přesto porovnávány navzájem.

Naštěstí uchazeči o zaměstnání v Nizozemí začínají realizovat stále více různorodých prací na stejných pozicích.

1. Schéma musí být analytické (hodnotící za použití specifických kritérií),
2. Schéma musí být schopno obsáhnout veškerá možná specifika faktorů zaměstnání (komplexní hodnocení všech schopností, dovedností a požadavků kladených na jednotlivá zaměstnání).

Na základě praktických zkušeností i poznatků právní vědy Komise přidala ke kritériím již existujícím (viz výše) některá další kritéria doplňková:

důslednost použité metody,
protokoly týkající se popisů práce a hodnotících procesů,
existence referenčních materiálů a pracovních výkazů,
průkaznost celého schématu a kompletní dokumentace,
pravidelnou a systematickou aplikaci metod a popisů práce,
samotné schéma musí být prosto diskriminace (neutrální vzhledem k pohlaví)

3.1.2. Závěr.

Nizozemská Komise pro rovné zacházení je jakýmsi kvasisoudním orgánem a její činnost se podobá činností úřadů ombudsmana. Poskytuje bezplatné právní poradenství. Konstatuje-li porušení principu rovného odměňování, může zprostředkovat mediaci, nebo pomůže bezplatně sepsat poškozenému soudní žalobu.

Komise vytvořila ve své rozhodovací praxi složitý a rozmanitý systém hodnocení hodnoty různých druhů prací a díky těmto schématům je schopna přesvědčivě porovnávat práce i zcela rozdílného obsahu a rozdílných předpokladů pro jejich výkon. Bez vytvoření takových hodnotících schémat by bylo rozhodování o stížnostech na nerovnost v odměňování nemožné.

3.2. Švédsko.

Podobně jako je tomu jinde v Evropě, vychází švédská úprava mj. i ze zásady, že odměnu zaměstnance není možno stanovit odhadem, ale je třeba použít transparentní a libovůli vylučující metodu. Problematika rovného odměňování je ve Švédsku svěřena specializovanému orgánu, kterým je Úřad ombudsmana pro rovné příležitosti. Na půdě tohoto úřadu byla vypracována též metodika pod názvem *Kroky k rovnému odměňování*, na jejímž základě je možno zjišťovat, zda v tom kterém případě jde o práci stejné nebo srovnatelné hodnoty a je tak základem i pro nalézací řízení v případě sporů z rovného odměňování. Především však slouží preventivně: je určena zaměstnavatelům, aby sami,

řídíce se touto metodikou, předešli možným sporům tím, že na jejich pracovištích k diskriminaci v odměňování nebude docházet¹⁵⁹.

3.2.1. Kroky k rovnému odměňování (švédská metodika)¹⁶⁰.

- Kroky k rovnému odměňování představují snadnou a rychlou metodu stanovení požadavků a stupně obtížnosti práce.
- Jedná se o metodu pro místní použití, která předpokládá znalost obsahu práce, umožňuje účast a kontrolu.
- Kroky k rovnému odměňování jsou zjednodušenou verzí základního modelu pro hodnocení pracovních činností (Harriman, Holm, National Institute for Working Life, 2000). Základem jsou hlavní oblasti dovedností, odpovědnosti a pracovních podmínek. Kumulativním posouzením těchto centrálních pojmů dostaneme dobrý obraz stupně obtížnosti a profilu náročnosti práce. Výsledek je možno použít například k seskupení prací stejné hodnoty ve spojitosti s šetřením mzdových rozdílů.
- Pro účely hodnocení náročnosti práce pomocí kroků k rovnému odměňování není potřeba zvláštní projektové organizace. Každý krok hodnocení je možno zjednodušit s ohledem na potřeby toho konkrétního případu. Níže jsou popisovány faktory, vážení a proces hodnocení.

A) hlavní oblasti – minimálně 3:

- dovednosti + kvalifikace (možno i rozdělit zvlášť)
- odpovědnost
- pracovní podmínky

B) Každou z hlavních oblastí lze dále rozčlenit na **jednotlivé faktory**, jejichž minimální počet činí 8. Níže uvedené údaje se získají pomocí formulářů vyplněných přímo zaměstnanci, jejich nadřízenými, či námi při pohovoru se zaměstnanci. Ve Švédsku vyplňují formuláře buď sami zaměstnanci, jejich nadřízení či tříčlenná „komise“ složená ze zástupců zaměstnavatele, zaměstnanců - odborů)

• dovednosti + kvalifikace:

- **faktor č. 1 – vzdělání/praxe:** měreno počtem let vzdělání, praxí v oboru, absolvovaným výcvikem, dalším vzděláváním atd.

¹⁵⁹ HARRIMAN A., HOLM C., *Kroky k rovnému odměňování. Jednoduchá a rychlá metoda k hodnocení náročnosti práce*, Lönelots/JämO, 2000, 2001

¹⁶⁰ Podle: *Jamstalldhetssombudsmannen*, Box 3397, SE -10368, Stockholm, Sweden; www.jamombud.se nebo <http://www.egualpay.nu>

- Tento faktor měří požadavky na znalosti, které se normálně získají teoretickým studiem a požadavky na výcvik, praxi, zkušenosti a další vzdělávání nutné pro výkon práce.
- Vzory otázek do formulářů: – jaké formální vzdělání je vyžadováno pro výkon dané pracovní činnosti; jaká délka předchozí praxe je pro výkon dané činnosti vyžadována; jaká je vyžadována délka a případný rozsah dalšího školení pro plný výkon zaměstnání atd.
- **faktor č. 2 – řešení problémů:** měřeno typem problémů, tvůrčí náročností, samostatností, rozhodováním, rozvojem, všestranností atd.
 - Tento faktor měří dovednosti potřebné pro rozhodování. Nebere v úvahu různé typy problémů, které mohou vzniknout, ani typy řešení, které mohou být nutné. Problémy se mohou týkat lidí, skutečností, teorií, věcí nebo událostí. Faktor měří schopnost vytvářet něco nového nebo jiným způsobem kombinovat věci, které již existují, a měří stupeň vlastního postupu a svobodného rozhodování. Kromě toho měří požadavky na pružné přizpůsobení, schopnost přijímat změnu a schopnost vykonávat práci na velmi rozdílných pracovních úsecích.
 - Vzory otázek do formulářů: jaké jsou nejobtížnější problémy, k nimž při pracovní činnosti dochází; jak se tyto problémy řeší; do jaké míry je pracovník řeší samostatně; jaká rozhodnutí se přijímají atd.
- **faktor č. 3 – sociální dovednosti:** měřeno komunikací, spoluprací, kontakty, kulturním porozuměním, rozhodností, službami atd.
 - Tento faktor měří, jak dobře je člověk schopen předávat a přijímat informace a spolupracovat s ostatními takovým způsobem, aby práce probíhala úspěšně a současně, aby svým chováním prokazoval úctu ke spolupracovníkům. Tento faktor také měří schopnost porozumět různým typům lidí a jednat s nimi v různých situacích. Zahrnuje to i možnost porozumět různým kulturám – jazykovým, etnickým, náboženským nebo společenským. Sociální dovednosti se týkají složitosti sdělení/informací, pochopení jejich příjemců a způsobu, jak se sdělení/informace předávají (typ, význam a účel). Kromě toho požadavky pracovní činnosti zahrnují poskytování služeb různým typům zákazníků, klientů, veřejnosti atd.
 - Vzory otázek do formulářů: jaký typ komunikace a spolupráce je zapotřebí pro tuto pracovní činnost; jaká je povaha, důležitost těchto kontaktů a jaký mají účel; je zapotřebí rozumět jednotlivým kulturám; jsou nutné dovednosti ve službách atd.
- **odpovědnost:**
 - **faktor č. 4 – odpovědnost za hmotné zdroje a informace:** měřeno finanční hodnotou, tím co z odpovědnosti vyplývá, samostatností, důsledky atd.
 - Tento faktor měří odpovědnost za hmotné zdroje, může se rovněž týkat životního prostředí a přírodních zdrojů. Odpovědnost za hmotné zdroje může zahrnovat nákup, údržbu, ochranu, opravy, dozor, užívání a skladování různých typů materiálů a cenných předmětů, nebo dozoru při kontrole kvality ve výrobním procesu. Tento faktor také měří odpovědnost za zacházení s písemnými informacemi nebo jejich

ekvivalenty obsaženými v archivech, časopisech, rejstřících a knihovnách a za zacházení se softwarem a počítačovými soubory. Tato odpovědnost se může dotýkat rozhodování o uchování nebo rozšiřování informací, nebo klasifikaci a doplnění informací a zajištění, že informace budou úspěšně k dispozici.

- Vzory otázek do formulářů: jaké povinnosti jsou spojeny s výkonem pracovní činnosti, z nichž vyplývá odpovědnost za hmotné zdroje a informace; jaký je finanční rozsah odpovědnosti; jaký stupeň odpovědnosti má sám pracovník; jaké důsledky by mělo nesplnění těchto povinností atd.)
- **faktor č. 5 – odpovědnost za lidi:** měřeno tím, co z odpovědnosti vyplývá, samostatností, důsledky atd.
 - Tento faktor měří odpovědnost za zdraví lidí, jejich dobrou pohodu, bezpečnost a zdraví, z tělesné, duševní a sociální perspektivy. Tato odpovědnost se může dotýkat lidí, kterým je poskytována péče, žáků ve škole, zákazníků nebo veřejnosti nebo jiných osob, které jsou různým způsobem závislé na prováděné činnosti. Odpovědnost může být vykonávána dodržováním stanovených směrnic nebo dohod, nebo se může týkat individuálního a samostatného posouzení potřeb jiných lidí. Odpovědnost za lidi rovněž zahrnuje zacházení s důvěrnými informacemi týkajícími se jednotlivců. Může obsahovat odpovědnost za bezpečnost, uchování a chránění citlivých informací týkajících se jednotlivců.
 - Vzory otázek do formulářů: jaké povinnosti jsou spojeny s výkonem pracovní činnosti, z nichž vyplývá odpovědnost za bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnanců; jaký stupeň odpovědnosti má sám pracovník; jaké důsledky by mělo nesplnění těchto odpovědností atd.
- **faktor č. 6 – odpovědnost za plánování, rozvoj, výsledky, řízení práce:** měřeno soustředěním a rozsahem odpovědnosti, samostatností, důsledky
 - Tento faktor měří odpovědnost za plánování, rozvoj, výsledky veškeré činnosti nebo projektu nebo jejich části, ve spojení s funkcí řízení či bez ní. Odpovědnost za plánování může znamenat zajištění potřeb, formulování cílů a plánování současných a budoucích operací, stanovení priorit, projektové a investiční plánování, přípravu rozpočtu, obstarávání zdrojů a pracovníků. Odpovědnost za rozvoj může znamenat rozdělování pracovních povinností uvnitř pracovních skupin, odborný výcvik, inspiraci a pobídky jiným pracovníkům, vytváření nebo změnu postupů, monitorování externích událostí, řízení projektu, přizpůsobení nebo urychlení činnosti k dosažení určitých cílů. Odpovědnost za výsledky může zahrnovat účetní uzávěrku, vyrovnaní rozpočtu, účetnictví, posouzení kvality, provádění, utlumení nebo ukončení projektů, činností nebo odpovědností za lidské zdroje. Může také zahrnovat odpovědnost za splnění cíle a analýzu plnění, sledování, jak se provádí plán a odpovědnosti za rozhodnutí, jaké změny jsou zapotřebí.
 - Vzory otázek do formulářů: jaké povinnosti jsou spojeny s výkonem pracovní činnosti, z nichž vyplývá odpovědnost za plánování, rozvoj, výsledky a řízení práce; jaký stupeň této odpovědnosti má sám pracovník; jaké důsledky by mělo nesplnění těchto odpovědností atd.

- **pracovní podmínky:**

- **faktor č. 7 – fyzické podmínky:** měřeno tělesnou námahou, namáháním smyslů, nepříjemným prostředím, rizikem úrazu nebo onemocnění atd.

- Tento faktor měří různé typy fyzické zátěže, které jsou vystaveny svaly při delší a opakované námaze, včetně malých pohybů svalů a přesné práce. Měří rovněž náročnost práce ve ztížených a náročných pracovních podmínkách a námahu, jíž jsou vystaveny smysly při plnění pracovních úkolů. Kromě toho měří do jaké míry na pracovníka působí nepříjemné nebo nepohodlné pracovní prostředí, např. hluk a znečištění. Zahrnuto je i zvýšené riziko pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Tento faktor bere ohled na dobu, pravidelnost, výskyt a do jaké míry může sám pracovník ovlivnit zátěž a jak nepříznivé a náročné jsou fyzické podmínky. Posouzení je založeno na předpokladu, že byla instalována normální opatření pro bezpečnost práce a že pracovníci dodržují stanovené instrukce.

- Vzory otázek do formulářů: Jaká tělesná námaha je spojena s výkonem pracovní činnosti a jak dlouho; probíhá výkon práce ve ztížených podmínkách nebo nepříjemném prostředí; existuje zvýšené riziko úrazu atd.

- **faktor č. 8 – mentální podmínky:** měřeno soustředění, jednotvárná, opakující se činnost, napjaté vztahy, stres atd.

- Tento faktor měří mentální zátěž, které je zaměstnanec vystaven při pracovní činnosti, včetně emocionální zátěže. Měří také mentální zátěž požadovanou při soustředění a stupeň intenzity. Měří mentální zátěž pracovních činností omezených na provádění malého počtu pohybů nebo, kde je omezena volnost pohybu nebo, kde jsou velké požadavky na včasnost pracovního úkonu. Tento faktor měří mentální i emocionální zátěž, která může vyplývat z náročných kontaktů s lidmi, k nimž v průběhu práce dochází. Emocionální zátěž vzniká, když se vyžaduje rozhodnost nebo, když je osoba předmětem pozornosti jiných nebo v důsledku stresu způsobeného nekompatibilními nároky práce nebo při práci pod tlakem

- Vzory otázek do formulářů: jaké mentální a emocionální napětí je spojeno s výkonem pracovní činnosti a jak dlouho; vyskytují se stresové situace, například vyřizování žádostí a požadavků jiných lidí atd.

C) Prvním krokem, který je třeba učinit je zvážení, zda tři hlavní oblasti (dovednosti+kvalifikace, odpovědnost, pracovní podmínky) budou považovány za dostačující, což bude záležet hlavně na výběru konkrétního zaměstnavatele. Poté je nutno učinit stejnou úvahu na jednotlivými faktory a vypracovat formulář s jehož pomocí by měly být získány detailní údaje týkající se popisu zkoumaných prací a jejich náplně. Následně by mělo dojít k vyhodnocení formulářů tak, že bude nejprve třeba seřadit jednotlivé faktory dle jejich důležitosti pro firmu, ve které bylo šetření provedeno. Tím dojde k určení váhy každého z faktorů a její přidělení hlavním oblastem. Váha je určována v procentech, za výchozí je považováno 100% (dle našeho názoru by stálo za úvahu v případě rozšíření oblastí či výraznému nárůstu počtu faktorů vycházet z 1000

%), které je nutno beze zbytku rozdělit mezi jednotlivé oblasti a faktory dle jejich významu, např. tabulka – za výchozí je považováno 100%.

Faktory		Váha v %
Dovednosti/ kvalifikace	-	40
	Vzdělání/praxe	20
	Řešení problémů	10
	Sociální dovednosti	10
Odpovědnost za	-	40
	Hmotné zdroje a informace	20
	Lidi	10
	Plánování, rozvoj, výsledky, řízení práce	10
Pracovní podmínky	-	20
	Fyzické podmínky	15
	Mentální podmínky	5

D) Dalším krokem je **rozdělení jednotlivých faktorů do úrovní**, základní počet úrovní je 5 pro každý faktor (lze upravit, zejména u faktoru 1, ale v tom případě je nutné i zvýšit počet rozdělovaných %), faktor, kterému bylo přiděleno méně než 10% z celkové váhy by neměl mít úrovní více než 3 (proto by možná bylo na místě v případě rozšíření hlavních oblastí či výraznému nárůstu faktorů rovněž uvažovat o zvýšení hodnoty rozdělovaných %).

E) Návrh **specifikace jednotlivých úrovní** pro každý z faktorů, první oblast (dovednosti + kvalifikace uvedeny zvlášť = 1. faktor v podstatě rozdělen na 2- faktor 1a – vzdělání/praxe + faktor 1b – dovednosti)

▪ **faktor 1a = vzdělání/praxe:**

- úroveň 1 – ukončené základní vzdělání a krátká odborná praxe (např. do jednoho roku), žádné konkrétní požadavky na další vzdělání
- úroveň 2 – vyučení v oboru a krátká odborná praxe (1 rok) + ukončené základní vzdělání a středně dlouhá doba praxe (cca 5 let)
- úroveň 3 – úplné středoškolské vzdělání a krátká doba praxe (1 rok) + vyučení v oboru a středně dlouhá praxe (5 let) + ukončené základní vzdělání a delší doba praxe (nad 10 let); průměrné požadavky na další vzdělávání
- úroveň 4 – vzdělávání po absolvování střední školy v rozsahu do 3 let a krátká odborná praxe + úplné středoškolské vzdělání a středně dlouhá doba praxe (5 let) + vyučení v oboru a delší doba praxe (nad 10 let)
- úroveň 5 – vzdělávání po absolvování střední školy v rozsahu 5 a více let a krátká doba praxe + vzdělávání po absolvování střední školy v rozsahu do 3 let a středně dlouhá doba praxe (5 let) + úplné středoškolské vzdělání a delší doba praxe (nad 10 let)

Tady by to možná chtělo buď zvýšit počet úrovní, nebo hodnotit vzdělání a praxi zvlášť tak, že by 1. faktor byl rozdělen na 3 (1a – vzdělání, 1b – praxe, 1c – dovednosti)

▪ **faktor 1 b = dovednosti:**

- **úroveň 1 – základní dovednosti** = zaměstnání se vyznačuje velkou dávkou rutiny a předvídatelnými, opakujícími se úkoly, nutný dohled
- **úroveň 2 – střední dovednosti** = zaměstnání se vyznačuje množstvím různorodějších úkolů, je vykonáváno pod omezeným dohledem dle bližších okolností. Některé z úkolů jsou komplexní či nemají povahu rutiny a vyznačují se určitou dávkou samostatnosti a osobní odpovědnosti. Často je také požadována týmová práce.
- **úroveň 3 – doporučené dovednosti** = zaměstnání vyžaduje definovanou profesi, náplň pracovní činnosti je velmi různorodá, většina úkolů je komplexní a bez známek rutiny, značná samostatnost a velká dávka osobní odpovědnosti, často je vyžadován dozor či dohled nad dalšími zaměstnanci
- **úroveň 4 – vysoká úroveň dovedností** = zaměstnání vyžaduje široký komplex znalostí užší specializace, značný rozsah osobní odpovědnosti a samostatnosti, často požadována odpovědnost za výsledky práce druhých a hmotná odpovědnost
- **úroveň 5 – velmi vysoká úroveň dovedností** = zaměstnání vyžaduje práci na profesionální úrovni, preciznost, relevantní informace týkající se velmi úzkého oboru a schopnost jejich využití, velmi značná osobní odpovědnost, součástí je i odpovědnost za výsledky práce druhých a značná hmotná odpovědnost, do pracovní náplně patří provádění analýz, plánování, hodnocení atd.

▪ **faktor 2 = řešení problémů:**

- **úroveň 1** – žádné specifické požadavky na řešení problémů. Problémy, které mohou nastat, mají jednoduchá a jasná řešení. Potřebné informace lze snadno najít a jsou pohotově k dispozici. Řešení problémů se omezuje na volbu mezi několika známými postupy
- **úroveň 2** – mezistupeň
- **úroveň 3** – průměrné požadavky na řešení problémů. K vyřešení jakýchkoli problémů, které mohou nastat a dosažení řešení, jež se týká postupu, vyžaduje pracovní činnosti a zpracovávání informací z různých zdrojů. Existuje řada možných řešení, z nichž je možné volit, všechna jsou však založena na známých metodách a postupech. Vzniknou-li neobvyklé problémy, postup a rozhodnutí je třeba projednat s nadřízenými a dostat jejich schválení
- **úroveň 4** – mezistupeň

- **úroveň 5** – vysoké požadavky na řešení problému. Pracovní činnost vyžaduje analýzu teorií nebo metod. Problémy jsou různorodé a komplikované a vyžadují tvůrčí řešení. Pracovní činnost vyžaduje kvalifikované vyhledávání informací, zaměstnanec musí zvážit komplikované údaje, aby mohl posoudit možné důsledky. Pracovní činnost vyžaduje strategická posouzení a může vytvářet nebo vyústit v nové směry pro celou firemní činnost či její část.
- **faktor 3 = sociální dovednosti:**
 - **úroveň 1** – normální požadavky týkající se spolupráce s lidmi, buď individuálně nebo ve skupině
 - **úroveň 2** – mezistupeň
 - **úroveň 3** – průměrné požadavky na sociální dovednosti. Při kontaktech je možné očekávat určité konflikty zájmů nebo kulturní odlišnosti
 - **úroveň 4** – mezistupeň
 - **úroveň 5** – podstatné požadavky na sociální dovednosti. Při pracovní činnosti dochází k obtížným a komplikovaným kontaktům s osobami na pracovišti i mimo ně, náročné kontakty mohou vyústit ve významný konflikt zájmů nebo obtížné kontroverzní situace.
- **faktor 4 = odpovědnost za zdroje a informace:**
 - **úroveň 1** – odpovědnost za hmotné zdroje se omezuje na normální péči a zdroje mají jen malou finanční hodnotu, pracovní činnost může zahrnovat zacházení s menšími částkami peněz
 - **úroveň 2** – mezistupeň
 - **úroveň 3** – průměrná úroveň odpovědnosti za hmotné zdroje, které mají dosti velkou hodnotu, nebo pracovní činnost zahrnuje značnou odpovědnost za citlivé informace, může také zahrnovat rozhodování o tom, které informace se dají k dispozici a komu
 - **úroveň 4** – mezistupeň
 - **úroveň 5** – Pracovní činnost zahrnuje velkou odpovědnost za hmotné zdroje, které mají velkou finanční hodnotu, chyba nebo nedbalost by měli velmi vážné finanční nebo provozní následky
- **faktor 5 = odpovědnost za lidi:**
 - **úroveň 1** – odpovědnost za zdraví, bezpečnost, rozvoj a dobrou pohodu je omezena na běžný dohled a péči
 - **úroveň 2** – mezistupeň
 - **úroveň 3** – průměrná odpovědnost za zdraví, bezpečnost, rozvoj a dobrou pohodu lidí. Pracovní činnost může zahrnovat samostatné posouzení a uspokojování potřeb jiných lidí nebo pracovníků, má vliv na zdraví, bezpečnost, rozvoj a dobrou pohodu lidí tím, že dodržuje příslušná pravidla, instrukce nebo programy
 - **úroveň 4** – mezistupeň
 - **úroveň 5** – vysoká odpovědnost za zdraví, bezpečnost, rozvoj a dobrou pohodu lidí. Mohou nastat situace, kdy nastane tíseň nebo ohrožení zdraví nebo, které vyžadují rychlá a dalekosáhlá rozhodnutí, jež mohou mít významný vliv na jednotlivce i skupiny
- **faktor 6 = odpovědnost za plánování, rozvoj, výsledky a řízení práce:**
 - **úroveň 1** – malá odpovědnost za plánování, rozvoj a výsledky. Vlastní práce zaměstnance je do určité míry plánována a předurčena někým jiným. Zaměstnanec může přispět připomínkami nebo návrhy ke zlepšení uvnitř své vlastní pracovní oblasti.
 - **úroveň 2** – mezistupeň
 - **úroveň 3** – střední odpovědnost za plánování, rozvoj nebo výsledky, s řídicí funkcí nebo bez ní. Odpovědnost je nezávislá a týká se přístupu k práci, pracovních metod, časového rozvrhu a provozního rozpočtu.
 - **úroveň 4** – mezistupeň
 - **úroveň 5** – vysoká odpovědnost za plánování, rozvoj a výsledky, s řídicí funkcí nebo i bez ní. Odpovědnost má strategický a dlouhodobý význam

pro firmu. Zaměstnanost má významnou odpovědnost za modifikaci a navrhování vyráběného zboží a poskytování služeb a za pravidla, směrnice, postupy, jimiž se firma řídí. K odpovědnosti mohou patřit složité otázky personální politiky

▪ **faktor 7 = fyzické podmínky:**

- **úroveň 1** – nízká náročnost pokud jde o fyzickou zátěž, pracovní prostředí je uspokojivé
- **úroveň 2** – mezistupeň
- **úroveň 3** – střední náročnost pokud jde o fyzickou zátěž, pracovní prostředí může být čas od času únavné
- **úroveň 4** – mezistupeň
- **úroveň 5** – vysoká náročnost pokud jde o fyzickou zátěž, pracovní prostředí je často ztížené

▪ **ch) faktor 8 = mentální podmínky:**

- **úroveň 1** – nízká mentální zátěž vyžadující někdy soustředění po kratší dobu
- **úroveň 2** – mezistupeň
- **úroveň 3** – střední mentální zátěž, soustředění se někdy vyžaduje po delší dobu, kdy se plní náročné pracovní úkoly. Při práci často dochází k stresovým náročným situacím a často vznikají problémy s komunikací
- **úroveň 4** – mezistupeň
- **úroveň 5** – vysoká mentální zátěž, často se vyžaduje soustředění na velmi komplikované pracovní úkoly. Z pracovní činnosti vyplývají pro zaměstnance velmi náročné situace s vysokou emocionální zátěží

F) Rozdělení % určených pro každý z faktorů **na jednotlivé úrovně**, výsledkem je bodové ohodnocení jednotlivých úrovní faktorů, přičemž nejvyšší úroveň daného faktoru by měla mít maximum bodů, které jsou k dispozici pro celý faktor, toto hodnocení by měli provádět minimálně 3 nezájímavé osoby za rovnoměrného zastoupení obojího pohlaví. Např.:

Hlavní oblast „Dovednosti/kvalifikace“ má přiděleno 40 procentních bodů, rozdělení na jednotlivé faktory (3) je následující:

- *vzdělání/praxe (= faktor č. 1) – 20 procentních bodů,*
- *řešení problémů (= faktor č. 2) – 10 procentních bodů,*
- *sociální dovednosti (= faktor č. 3) – 10 procentních bodů*

faktor „vzdělání/praxe“ rozdělíme na úrovně (5), s tím, že každá úroveň bude mít určitý počet procentních bodů tak, aby počet bodů v nejvyšší úrovni byl totožný s počtem bodů přidělených celému faktoru, např.: vzdělání/praxe = 20 bodů , z toho úroveň 1 body 4, úroveň 2 bodů 8, úroveň 3 bodů 12, úroveň 4 bodů 16 a úroveň 5 bodů 20

G) Přenesení výsledků formulářového výzkumu do výše uvedených šablon, čímž získáme celkové bodové ohodnocení zkoumaných zaměstnání, tedy relevantní údaj pro určení hodnoty práce. Získané údaje lze poté setřídít do jednotlivých skupin zaměstnání, což umožní rychlejší orientaci.

H) Ze získaných údajů týkajících se mzdového odměňování vypočítat průměrnou hodinovou mzdu (porovnávat stejný počet odpracovaných hodin v měsíci).

CH) Porovnáním zaměstnání, u kterých nám vyšla stejná hodnota, mezi osobami opačného pohlaví s jejich průměrnou hodinovou mzdou lze učinit kvalifikovaný závěr, zda ve zkoumané firmě dochází k rovnému odměňování za práci stejné hodnoty.

I) Navrhnout opatření k nápravě v případě zjištění nedostatků, tzn. s využitím výše popsaných poznatků rozčlenit veškeré pozice ve zkoumané firmě do cca 9 skupin tak, aby v každé z těchto skupin byly pouze práce stejné hodnoty (rozpětí cca 20 bodů), každé z těchto skupin přidělit odpovídající mzdové rozpětí.

3.3. Velká Británie.

3.3.1. Právní úprava.

Problematicke rovného zacházení je ve Spojeném království věnována pozornost dlouhodobě. Toto konstatování se týká též právního rámce ochrany před diskriminací v oblasti rovného odměňování. Výchozími právními normami jsou zde

1. **Zákon o diskriminaci na základě pohlaví** (*Sex Discrimination Act – SDA*), přijatý roku 1975; účelem zákona je zamezení diskriminaci v zaměstnání, zahrnující přípravu na zaměstnání, další vzdělávání a prohlubování kvalifikace, otázky zajištění a rozdělování potřeb, vybavení, služeb a provozních prostor. Předmětem zákona je též zamezení diskriminaci z důvodu rodinného stavu (s účinností od prosince 2005 se úprava týká též registrovaných partnerů) a též na základě rodu. Judikaturou byly tyto oblasti rozšířeny též o zákaz sexuálního obtěžování a dále o zákaz diskriminace na základě těhotenství či mateřství.
2. **Zákon o rovném odměňování** (*Equal Pay Act – EPA*), který byl přijat již r. 1970; Práce žen i mužů se hodnotí obecně jako rovnocenná a diskriminace v odměňování je zakázána typově u stejné či obdobné práce, stejně jako u práce stejné hodnoty. Zahrnuje jak plat (odměnu za práci), tak další smluvní podmínky, jako úkolovou mzdu, odměny za výkon a osobní ohodnocení, nároky z nemocenské a dovolenou. Zde se na základě judikatury Evropského soudního dvora uplatňuje též rozšířené chápání toho, co je „odměnou za práci“, tak jak je popsáno výše. Zákon se vztahuje na odměňování a další požitky, za předpokladu, že tyto vyplývají z pracovní smlouvy. Na opatření, která nejsou smluvní povahy, dopadá SDA. Jsou to výhody jako na volné úvaze závisající možnost přístupu do zaměstnavatelem zřizované školky, či cestovní úlevy apod. Směrnice o rovném zacházení 2002/73/ES zavázala členské státy EU k jejímu provedení nejpozději do října 2005. Vypracovaný návrh změn britské legislativy, tj. obou výše uvedených zákonů, podle uvedené směrnice nabyl účinnosti dnem 1. října 2005, povinnost tak byla naplněna. Bylo zde rovněž přihlédnuto k potřebě širší reformy řízení před pracovním soudem.

3.3.2. Řízení před zvláštním pracovním soudem¹⁶¹.

V zájmu kohokoli je možno prověřit a rozhodnout jakýkoli problém na pracovišti. Každý, kdo se domnívá, že byl diskriminován může podat žalobu. Rovněž zde platí přesun důkazního břemene. Kdo se domnívá, že byl diskriminován, může použít oficiální

¹⁶¹ Podle: *Equal Value Guidance*, www.womenandequalityunit.gov.uk

Dotazník, díky němuž lze získat více informací o tom, zda se skutečně jedná o diskriminaci.

Jsou zde však lhůty, do kdy nejpozději je třeba žalobu podat. Ve věcech rovného odměňování (a dalších z oblasti zaměstnávání), je dána věcná příslušnost zvláštního pracovního soudu (Employment Tribunal). Zatímco v ostatních věcech diskriminace na základě pohlaví je třeba podat žalobu nejpozději do tří měsíců od protiprávního jednání, lze žalobu na rovné odměňování podat buď během celého období, kdy navrhovatel vykonává práci, na níž se žaloba vztahuje, nebo ještě během šesti měsíců následujících po ukončení pracovního poměru. Žaloby opírající se o Zákon o diskriminaci z důvodu pohlaví (SDA – Sex Discrimination Act 1975) je třeba podat k pracovnímu soudu nejpozději do šesti měsíců poté, kdy byl skutek zažalován u obecného soudu.

V řízeních týkajících se rovného odměňování vystupují kromě stran a pracovního soudu dva další významné subjekty: a to *porovnatel*, tedy osoba srovnávaná se žalobcem, která musí být opačného pohlaví a zároveň musí vykonávat stejnou práci či práci stejné hodnoty jako žalobce. Další osobou na řízení zúčastněnou je *nezávislý expert* čili soudní znalec, jmenovaný jako člen sboru soudních znalců.

Nezávislý znalec v případech rovného odměňování připravuje pro pracovní soud podrobný rozbor daného případu v hodnotící zprávě. Příprava této zprávy bývá však charakteristická velkou časovou náročností. Problematické je pro znalce zejména získat relevantní informace od obou stran, zejména však od strany žalované. Soud nemohl dříve uložit efektivní sankci znalci pro jeho nečinnost, problémy činila však i dosažitelnost znalců a časová prodleva, než byli vůbec ustanoveni.

I vzhledem k dalším nedostatkům, doznala úprava v roce 2005 určitých změn. Zejména jde o možnost nařídit (připustit) slyšení více znalců z oblasti rovného odměňování. Změny též vycházejí vstříc běžným stěžovatelům a mají za cíl učinit celý proces „přívětivý pro uživatele“. Standardní opatření vyžadují rychlé získávání faktických informací spolu s požadavkem, aby strany poskytly písemná stanoviska ke skutkovému stavu, spolu s označením skutečností, v nichž není mezi stranami spor, jakož i skutečnosti sporné. Je zde rovněž požadavek, aby všechny uváděné skutečnosti byly plně přístupny i protistraně a dalším účastníkům v průběhu celého řízení. Pravidla jsou variabilní, mohou se uplatnit, nebo naopak neuplatnit přiměřeně v každém konkrétním případě.

Zdokonalení průběhu řízení by mělo přinést též zakotvení přesných lhůt pro rozhodnutí, ať již prvostupňové, tak odvolací.

Organisací zřizovanou vládou k prohlubování a zlepšování organizace a průběhu pracovních vztahů je tzv. ACAS . Při něm je zřízen sbor nezávislých znalců. Též jim jsou nově zavedeny lhůty k vypracování expertiz, které se liší podle obtížnosti toho kterého případu. Tato povinnost je zajištěna i požadavkem včasného informování stranami.

Zmenšení nákladů řízení, které narůstají prováděním křížových výsledků účastníků a znaleckých zkoumání, je dosaženo tím, že uvedená opatření jsou nařizována pouze tehdy, nelze-li důkazy opatřit jinak a rovněž díky tomu, že vzrostl význam písemných vyjádření.

Řízení se rozpadá do tří fází, během nichž je též rozhodnuto o jmenování znalce. Je-li případ jednoduchý a není tak třeba znaleckého posudku, fáze druhá odpadá.

Fáze první („o připuštění žaloby“). V každém napadlém případě zkoumá soud nejprve, zda u schématu podle něhož jsou zaměstnanci odměňováni a na jehož základě je tvrzeno, že odměna žalobce je nerovná ve vztahu k odměně porovnatel, je důvodná obava z toho, že se takové schéma může ukázat jako diskriminační. Pokud taková obava nevznikne, může soud akceptovat rozdíl v odměně na základě daného schématu, uzavřít, že nejde o práci stejné hodnoty a řízení bez dalšího zastavit. Řízení se zastaví též tehdy, když jde o žalobní návrh pohoršující, zjevně nedůvodný, nebo pokud takový návrh zcela zjevně nemá naději na úspěch. Soud musí rozhodnout o otázce zda jde o práci stejné hodnoty sám, či ji nechat posoudit znalci. Je-li povolán znalec, jsou zde důvody pro zahájení druhé fáze řízení.

Nejpozději do **14 dnů od** zahájení řízení je třeba, aby soud rozhodl

- zda seznámí žalovaného písemně se jménem osoby porovnatel,
- o tom, do kdy bude práce žalobce poměřena s prací porovnatel.

Nejpozději do **28 dnů od** zahájení řízení musí soud rozhodnout

- do kdy má být žalovaný písemně seznámen se jménem porovnatel, pokud jej žalobce ve svém návrhu explicitně nejmenoval, ale poskytl dostatečné informace k jeho identifikaci,
- do kdy obě strany sporu mají zajistit písemně popis práce jak žalobce, tak porovnatel,
- do kdy mají strany písemně určit skutečnosti, jež pokládají za významné k zodpovězení otázky, zda jde o práci stejné (srovnatelné) hodnoty.

Žalovaná strana je povinna poskytnout přístup žalobci příp. jeho zástupci (je-li ho) do své provozovny během doby určené soudem k provedení výsledku porovnatel a dalších nutných úkonů řízení.

Nejpozději **do 56 dnů od** zahájení první fáze jsou strany povinny doručit soudu spojené souhlasné stanovisko k následujícím skutečnostem:

- popis práce žalobce a porovnatelce,
- skutečnosti, jež strany považují za podstatné v otázce zda jde o práci stejné (srovnatelné) hodnoty,
- podrobný popis těch skutečností, o nichž není mezi stranami shody, spolu se zhodnocením důvodů nesouhlasu o těchto skutečnostech.

Nejméně **56 dnů** před nařízeným jednáním ve věci (3. fáze) mají strany označit soudu ty skutečnosti, o nichž je mezi stranami shoda, o nichž shoda není (a v tom případě označit důkazy k jejich prokázání) spolu s odůvodněním nesouhlasu.

Přibrání znalce. Okolnosti podmiňující přibrání znalce jsou např.: pokud strany nejsou náležitě zastoupeny; pokud strany nejsou schopny dosáhnout shody, tam kde mají předložit společné stanovisko; pokud soud potřebuje vyjasnit otázku, které skutečnosti jsou podstatné a které lze pominout; pokud je ustanovení znalce v souladu se zákonem. Rovněž strany mohou navrhnout ustanovení znalce.

Fáze druhá (příprava podkladů pro jednání). Hlavním smyslem druhé fáze řízení je, aby znalec na základě předložených skutečností vyhodnotil podstatné složky pracovního zařazení žalobce a jeho porovnatelce. Soud může dokonce nařídit, aby znalci bylo zpřístupněno pracoviště, pokud znalec považuje za nezbytné návštěvu žalobce, porovnatelce či dalších účastníků. Od znalce je požadováno, aby na základě faktických zjištění podal hodnotící zprávu na otázku zda jde o práci stejné hodnoty do určitého data. Rovněž i další znalecké zprávy je nutno dodat do určeného termínu.

Ve druhé fázi má soud

- označit skutečnosti, o nichž mezi stranami není shody a jež se vztahují k otázce rovné odměny,
- stanovit pravidla, jež považuje za nezbytná a podle nichž bude postupovat,
- stanovit den soudního jednání s ohledem na směrný rozvrh.

Znalec může kdykoli podat návrh na doplnění dokazování.

Spolu s vyrozuměním o zahájení druhé fáze mají být účastníkům sdělena též pravidla, podle nichž bude postupováno.

Znalec během druhé fáze má vypracovat hodnotící zprávu, jejíž opisy je třeba zaslat stranám (tato povinnost stíhá znalce, nikoli soud).

Fáze třetí: vlastní soudní jednání. Zde se rozhoduje, zda bude akceptována hodnotící zpráva nezávislého znalce. Dále se autoritativně a konečně rozhoduje o otázce, zda jde o práci stejné nebo srovnatelné hodnoty. Jsou připuštěny námitky obhajoby, je-li to vhodné. Je rozhodnuto o prostředku nápravy, je-li to možné, vhodné a účelné.

Dokazování znaleckou zprávou. Soud rozhodne zejména, zda připustí znaleckou hodnotící zprávu. Není však povinen akceptovat znalecem učiněný závěr, byť v praxi právě expertíza je klíčem k vyřešení případu a v naprosté většině případů její závěr předjímá i

konečné rozhodnutí soudu. Důvody pro pominutí znalecké zprávy se omezují v zásadě na jediný, totiž na případ, kdy se znalecký závěr opírá o skutečnosti, které se nevztahují k otázce, zde jde o práci stejné (srovnatelné) hodnoty. Není-li znalecká zpráva připuštěna, může soud ustanovit jiného znalce, nebo sám o otázce stejné hodnoty po slyšení zástupců stran rozhodnout. Soud rovněž může odmítnout důkazy, skutečnosti či argumentaci, které nebyly známy protistraně; připustí je pouze tehdy, mohla-li se protistrana s nimi seznámit (avšak neučinila-li tak).

Pokud ustanovený znalec je po delší dobu nečinný, může soud též rozhodnout tak, že je znalec povinen předat všechny jím již shromážděné podklady do určitého data. Tyto podklady pak mohou sloužit dalšímu znalci, ale též soudu, pokud na základě nich vynese konečné rozhodnutí.

V minulosti strany v některých případech zvyšovaly náklady řízení navrhováním dokazování, jehož závěry se nevztahovaly k řešení otázky rovného odměňování. Nyní má soud pravomoc nepřipustit takové znalecké zprávy, které se dle mínění soudu k podstatným okolnostem charakterisujícím předmět řízení nevztahují.

Strany jsou též oprávněny povolát znalce, či předložit důkaz znaleckou zprávou, která musí být přístupná všem účastníkům a musí být předložena nejpozději **do 28 dnů** před stanoveným dnem vynesení rozhodnutí. V řízeních, kde soud ustanovil nezávislého znalce, připustí další znaleckou zprávu pouze tehdy, pokud se tato opírá rovněž o skutečnosti vztahující se k otázce rovného odměňování v daném případě. Pokud znalec (povolaný stranou, nikoli soudem ustanovený znalec „nezávislý“) nevyhoví požadavkům soudu a zákona, nepřipustí soud důkaz jeho zprávou.

Pokud dvě nebo více stran chtějí předložit důkaz znaleckou zprávou k jednotlivým skutečnostem, může soud nařídit, že důkaz k této otázce má být proveden jen jediným znalcem. Pokud bylo takové rozhodnutí učiněno a strany se nedohodnou, který ze znalců bude zprávu vypracovávat, rozhodne tuto otázku soud.

Po vypracování zprávy mohou všechny strany, příp. ostatní znalci zaslat zpracovateli písemné otázky stran znalecké zprávy. Nerozhodne-li soud jinak, písemné otázky

1. mohou být položeny pouze jedenkrát;
2. musí být položeny **během 28 dnů** ode dne doručení znalecké zprávy;
3. jejich účelem může být pouze objasnění skutkového stavu věci;
4. musí být zaslány v opise všem účastníkům a znalcům současně.

Znalec je povinen na tyto otázky odpovědět během **28 dnů** po doručení otázek. Pakliže znalec povoláný stranou nemůže otázky zodpovědět, nebo je nezodpoví ve lhůtě, může soud rozhodnout, že důkaz zprávou jím vypracovanou nepřipustí.

Lhůty pro rozhodnutí jsou jako jeho příloha připojeny k zákonu. Obecně má celý proces být uzavřen do **6 – 9 měsíců** u jednoduchých případů, a do **1 roku až 18 měsíců** v případech složitých.

Zdroje:

A/ Literatura:

1. ANKER, R. Theories of occupational segregation by sex: An overview, ILO, Vol. 136.
2. ASKLOF, C., STRANDBERG, H., WENANDER, K. Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů, MPSV, Praha, 2003.
3. BAIER, P., JACKOVÁ, M. Případov ageizmu pribúda a týka sa to tak žien, ako aj mužov. In: Sociální práce, časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci, 3/2005.
4. BAŠTÝŘ, I. Diferenciace individuálních výdělků, kvalifikační diferenciál, rozdíly v odměňování mužů a žen, postavení minimální mzdy, VÚSP, 2001.
5. BISSCHOP, S., Equal pay for work of equal value: the role of job evaluation schemes, In: Equal pay and working conditions, 2004.
6. FISCHOVÁ, D. Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen, VÚSP, 2002.
7. FISCHLOVÁ, D. Analýza pracovních příjmů mužů a žen (mzdová diskriminace podle pohlaví), In Sociální práce, časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci, 3/2005.
8. FISCHLOVÁ, D. Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů, VÚPSV Praha 2005.
9. HAVELKOVÁ, B. Diskriminace žen v odměňování, in Právo a zaměstnání 12/2004, str. 1-9
10. HNILICA, K., KROUPA, A., VAŠKOVÁ, R.: Subjektivní pocit zdraví a pracovní podmínky, VUPSV, Praha, 2002.
11. HOUTZAGER, D. Unequalpay in sex and race: Same problems, same remedies?
12. KALA, F., NOVOTNÝ, M. Výděly mužů a žen ve srovnání za IV. Q. 2002 vypracované ze vstupních dat pro ISPV, Trexima, Zlín 2003.
13. KUCHAROVÁ, V. Gender Impact of Social Security Reform in the Czech Republic, VÚPSV, Praha 2002.
14. LISÁ, B. K podpoře rovnosti příležitostí mužů a žen v EU, Sociální politika, 5/2001.
15. TERRELL, 1992; GONZALES, 1991 in ANKER, R. Theories of occupational segregation by sex: An overview, ILO, Vol 137.
16. Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělávání a pohlaví, ČSÚ 2004.
17. Rovné příležitosti mužů a žen ve vybraných českých podnicích 2000-2001, Gender centrum FSS MU, 2001.
18. Equal Pay, Fair Pay – A Small Business Guide to Effective Pay Practices, Equal Opportunities Commission, 2003
19. Code of Practice on Equal Pay, Equal Opportunities Commission, 2003
20. An Introduction to the Equal Pay Review Kit, Equal Opportunities Commission, 2003
21. Platové rozdíly mezi ženami a muži na evropských trzích práce – měření, analýza a dopady na politiku, Brusel, 2003.
22. Zaostřeno na muže a ženy, ČSÚ 2000.
23. Employment in Europe, 2000.

24. Trh práce v České republice za roky 1993-2003, ČSÚ, 2004.
25. Rovné příležitosti pro muže a ženy, Vicki Donlevy , Praha, duben 2002.
26. Report on equal pay for work of equal value, European Parliament, 2001.
27. Indicators on gender pay equality: The Belgian presidency's report, Brusel, 2001.
28. Gender pay gap developments in EU and Norway.
29. Gender statistic and indicators. Publication of the Workshop on Gender Statistic and Indicators, Budapešť, 2003.
30. Prosazování rovnosti mužů a žen ve Francii, Sociální politika, 5/2002.
31. Pracovní dokument zaměstnanců Komise: Platové rozdíly mezi ženami a muži na evropských trzích práce – měření, analýza a dopady na politiku, Brusel, 2003.
32. Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce rodiny?, SoÚ, Praha, 2003.
33. Ženy a muži v datech, ČSÚ, 2004

B/ www stránky:

1. www.vupsv.cz - stránky výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, analýzy a statistiky týkající se pracovního trhu
2. www.czso.cz - stránky Českého statistického úřadu, statistické údaje týkající nejenom zaměstnanosti v ČR
3. www.mpsv.cz - stránky Ministerstva práce sociálních věcí
4. www.trexima.cz - komplexní služby v oblasti lidských zdrojů
5. epp.eurostat.cec.eu.in - komplexní statistiky týkající se trhu práce v EU
6. www.acas.org.uk - základní informace týkající se platových systémů a odměňování obecně ve Velké Británii - návody, doporučení, formuláře, stránky zaměřené na diskriminaci
7. www.cbi.org.uk/wales - stránky obsahující detailní informace týkající se jednotlivých společností ve Velké Británii ze všech oborů včetně dalšího vzdělávání
8. www.cipd.co.uk - stránky věnované lidským zdrojům, semináře, konzultace, problematika diskriminace nejenom z hlediska rovného odměňování
9. www.cre.gov.uk - stránky britské komise pro rasovou rovnost, problematika především rasové diskriminace, možnost právní poradenství týkajícího se především etnických a národnostních menšin
10. www.drc-gb.org - britská komise hájící práva zdravotně postižených, publikace právních předpisů vztahujících se k této problematice, odborná literatura, podstránky věnované pracovnímu uplatnění zdravotně postižených
11. www.dti.gov.uk - kompletní britská pracovněprávní legislativa
12. www.eoc.org.uk - stránky britské komise pro rovné příležitosti, legislativa z této oblasti, výzkumy, studie, návody na řešení situací z praxe
13. www.eodirect.com - možnost právní pomoci, britská legislativa
14. www.equalitydirect.org.uk - poskytování poradenství v oblasti i rovného odměňování i telefonicky
15. www.e-reward.co.uk - analýzy a výzkumy veškerých aspektů odměňování
16. www.fsb.org.uk - britská federace sdružující více než 1,25 mil. zaměstnanců, hojně aktualizované informace týkající se novinek nejenom v pracovněprávních vztazích

17. www.incomesdata.co.uk – britská organizace poskytující veškeré informace z oblasti zaměstnanosti a pracovních odměn
18. www.irsemploymentreview.com – stránka britských služeb zaměstnanosti poskytující detailní informace z oblasti pracovněprávních vztahů a veškerých složek odměňování, aktuální informace, případové studie
19. www.link-hrsystems.com – stránky obsahující komplexní úpravu rovného odměňování, rozděleno na evropskou sekci a sekci týkající se této problematiky v severní Americe, modely odměňování, systémy hodnocení prací, případové studie
20. www.wtuc.org.uk – základní informace týkající problematiky rovného odměňování ve Walesu, stránky jsou provozovány organizací, jež je součástí odborových svazů ve Velké Británii, školení, semináře, e-learning
21. www.jamombud.se – stránky švédského ombudsmana pro rovné příležitosti, studie, analýzy, výklad pojmů, případové studie, pravidla rovného odměňování, materiály týkající se této oblasti jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele
22. www.evropska-unie.cz – česká verze stránek evropské komise, základní informace, odkazy na další instituce
23. www.europa.eu.int/comm/index_en.htm – stránky Evropské komise, právní dokumenty a další literatura, připravovaná právní úprava
24. www.curia.eu.int – databáze rozsudků Evropského soudu pro lidská práva, vyhledávací formuláře
25. www.europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.html – podstránka Evropské komise věnovaná problematice sociálních věcí a rovných příležitostí, analýzy, legislativa, výklad pojmů, další zdroje, navrhovaná úprava.

C/ Judikatura Evropského soudního dvora:

1. Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse a Wiener Gebietskrankenkasse, č. C-309/97, ze dne 11. května 1999
2. Andrea Krüger a Kreiskrankenhaus Ebersberg, č. C-281/97, ze dne 9. září 1999
3. Viktor Hlozek v Roche Austria Gesellschaft mbH, č. C-19/02, ze dne 9. prosince 2004
4. Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e. V. v Monika Bötzel, č. C – 360/90, ze dne 4. června 1992
5. Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten a Wirtschaftskammer Österreich, č. C-220/02, ze dne 8. června 2004
6. Susanne Lewen a Lothar Denda, č. C-333/97, ze dne 21. října
7. Lisa Jacqueline Grant a South- West Trans Ltd., č. 43/75, ze dne 17. února 1998
8. A. G. Lawrence and Others a Regent Office Care Ltd., Commercial Catering Group, Mitie Secure Service Ltd., č. C-320/00, ze dne 17. září 2002
9. Macarthy Ltd. v Wendy Smith, č. 129/79, ze dne 27. března 1980
10. Commission of the European Communities v United Kingdom, č. 61/81, ze dne 6. července 1982
11. Macarthy, č. 129/79, ECR I-1275, ESD Royal Copenhagen, č. 400/93
12. Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG, č. C-381/99, ze dne 26. června 2001

13. Mary Murphya ostatní v An Bord Telecom Eireann, č. C-157/86, ze dne 4. února 1988,
14. Debra Allonby a Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, č. C-256/01, ze dne 13. ledna 2004
15. Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, č. 66/85, ze dne 3. července 1986
16. J.P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd., č. 96/80, ze dne 31. března 1981
17. Bilka v Weber von Hartz, č. 170/84, ze dne 13. května 1986
18. Rinner-Kühn v- FWW Spezial- Gebäudereinigung, č. 171/8
19. Edeltraud Elsner-Lakerberg a Land Nordein-Wesfalen, č. C- 285/02, ze dne 27. května 2004
20. Kathleen Hill and Ann Stapelton v The Revenue Commissioners and Department of Finance, č. C- 243/95, ze dne 17. června 1998
21. Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg, č. C-184/89, ze dne 7. února 1991
22. Enderby v Zdravotní rada v. Renchay č. C- 127/92, ze dne 27. října 1993
23. Kutz-Bauer v Freie Hnsestadt Hamburg, č. C- 187/00, ze dne 23. března 2003
24. Margaret Boyle and other v Equak Opportunities Commission, č. C-411/96, ze dne 27. října 1998
25. Michelle K. Alabaster a Wolwich plc, Secretary of State for Social Security, č. C- 147/02, ze dne 30. března 2004
26. Oumar Dabo Abdoulaye a ostatní a Régie Nationale des Usines Renault SA, č. C- 218/98, ze dne 16. září 1999
27. Gabriele Gruber a Silhouette International Schmied GmbH.& Co. KG, č. C-249/97, ze dne 14. září. 1999
28. Susane Lewen a Lothar Denda, č. C- 333/97, ze dne 21. října 1999
29. Odborová organizace komerčních a úřednických zaměstnanců proti Dánské asociaci zaměstnavatelů jednajících na podporu Danfoss, č. 109/88, ze dně 17. října 1989
30. Gabriele Defrenne v Société anonyme belge de navigation aériene Sabena, č. 43/75, ze dne 8. dubna 1976
31. Handle – og. Kontorfunktionaerernes Forbund I Danmark v Dansk, č. 109/88, ze dne 17.října 1989
32. Ingrid Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG, č. 171/88, ze dne 13. července 1989
33. Souhlas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group, č. C-262/88, ze dne 17. května 1990
34. Dr. Pamela Mary Enderby v Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health, č. C – 127/92, ze dne 27. října 1993
35. Specialarbejderforbundet i Danmark v Dansk Industri, formerly IndustriensArbejdsgivere, acting for Royal Copenhagen A/S, č. C-400/93, ze dne 31. května 1995
36. Mary Murény and other v An Bord Telecom Eireann, č. 157/86, ze dne 4. března 1988
37. Land Brandenburg v Ursula Sass, č. C-284/02, ze dne 18. listopadu 2004

38. Michelle K. Alabaster and Woolwich plc, Secretary of State for Social Security, č. C-147/02, ze dne 30. března 2004
39. Nicole Wippel v Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG, č. C-313/02, ze dne 12. října 2004
40. Gisela Rummler v Dato-Druck GmbH, č. 237/85, ze dne 1. června 1986
41. The Queen and Secretary of State for Social Security, č. C-382/98, ze dne 16. prosince 1999
42. Martha Defreyn and Sabena SA, č. C-166/99, ze dne 13. června 2000