



V Bruselu dne 6.12.2013
COM(2013) 861 final

ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU A RADĚ

Zpráva o uplatňování směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění)

{SWD(2013) 512 final}

ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU A RADĚ

Zpráva o uplatňování směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)

1. ÚVOD

Dne 5. července 2006 přijaly Evropský parlament a Rada směrnicí 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění) (dále jen „směrnice“)¹. Tato směrnice konsoliduje a modernizuje *acquis* EU v této oblasti tím, že slučuje předchozí směrnice² a zavádí některé nové prvky. Vychází z čl. 157 odst. 3 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“).

Tato zpráva hodnotí provedení nových prvků směrnice členskými státy a účinnost jejího uplatňování a prosazování³. Není jí dotčeno žádné řízení o nesplnění povinnosti týkající se provedení této směrnice.

Evropský parlament opakovaně vyzýval k přijetí dalších opatření s cílem posílit uplatňování ustanovení o stejné odměně na evropské úrovni, a v letech 2008⁴ a 2012⁵ přijal k tomuto účelu příslušná usnesení.

Strategie Komise pro rovnost žen a mužů 2010–2015⁶ stanoví způsoby efektivnějšího provádění zásady stejné odměny v praxi a opatření na snížení přetrvávajícího rozdílu v odměňování žen a mužů. Komise zahájila studii hodnotící možnosti, jak posilovat uplatňování této zásady, jako je například zlepšení provádění a prosazování stávajících závazků a opatření zaměřených na zvýšení transparentnosti odměn.

Jeden z oddílů této zprávy hodnotí, jak jsou ustanovení o stejné odměně uplatňována v praxi. Aby byla zajištěna lepší podpora ustanovení o stejných odměnách a usnadněno jejich uplatňování v praxi, je k této zprávě přiložen pracovní dokument útvarů Komise, který se skládá ze čtyř příloh: 1) oddíl týkající se systémů hodnocení a klasifikace práce, jež jsou neutrální z hlediska pohlaví, 2) souhrn judikatury Soudního dvora Evropské unie týkající se stejných odměn, 3) příklady vnitrostátní judikatury týkající se stejných odměn a 4) popis faktorů, které způsobují rozdíly v odměňování žen a mužů, opatření Komise pro jejich řešení a příklady osvědčených vnitrostátních postupů.

2. STAV PROVÁDĚNÍ A ŘÍZENÍ O NESPLNĚNÍ POVINNOSTI

V důsledku kontrol souladu provedených Komisí vyvstaly u 26 členských států otázky týkající se souladu jejich vnitrostátních právních předpisů s novými prvky zapracovanými do

¹ Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23–36.

² Směrnice Rady 75/117/EHS, Úř. věst. L 45, 19.2.1975, s. 19; směrnice Rady 76/207/EHS, Úř. věst. L 39, 14.2.1976, s. 40; směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, Úř. věst. L 269, 5.10.2001, s. 15; směrnice Rady 86/378/EHS, Úř. věst. L 225, 12.8.1986, s. 40; směrnice Rady 96/97/ES, Úř. věst. L 46, 17.2.1997, s. 20; směrnice Rady 97/80/ES, Úř. věst. L 14, 20.1.1998, s. 6; směrnice Rady 98/52/ES, Úř. věst. L 205, 22.7.1998, s. 66.

³ V souladu s článkem 31 uvedené směrnice.

⁴ P6_TA(2008)0544.

⁵ P7_TA-PROV(2012)0225.

⁶ KOM(2010) 491.

směrnice⁷. Ve dvou členských státech je provedení dostatečně jasné a natolik v souladu s uvedenou směrnicí, že nebyly nutné žádné další informace⁸.

Některé z prvků směrnice pocházejí z dřívějších směrnic, které byly zrušeny v důsledku jejich přepracování. Provedení těchto starších prvků již bylo sledováno jako součást kontrol souladu u předchozích směrnic, nejnověji u směrnice 2002/73/ES⁹. Na počátku bylo zahájeno řízení o nesplnění povinnosti v roce 2006 proti 23 členským státům na základě nesouladu se směrnicí 2002/73/ES. Všechna tato řízení s výjimkou jednoho¹⁰ byla ukončena, neboť členské státy uvedly své vnitrostátní právní předpisy do souladu s právem EU. Zbývající případ se týká povinnosti přiměřeně chránit práva zaměstnanců, kteří se po mateřské dovolené, dovolené při osvojení dítěte nebo rodičovské dovolené vrátili do práce. Případ byl dne 24. ledna 2013 postoupen Soudnímu dvoru EU¹¹.

3. DOPAD SMĚRNICE

Vzhledem k tomu, že směrnice konsoliduje zejména právní předpisy EU v oblasti rovného zacházení prostřednictvím spojení, modernizace a zjednodušení ustanovení předchozích směrnic a začlenění judikatury Soudního dvora EU, vztahuje se povinnost tuto směrnicí provést pouze na ustanovení, která přinášejí podstatné změny¹². Tyto novinky se týkají:

- 1) definice odměny¹³,
- 2) výslovného rozšíření uplatňování rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků na důchodové systémy pro zvláštní kategorie pracovníků, jako je kategorie státních zaměstnanců¹⁴,
- 3) rozšíření výslovného uplatňování horizontálních ustanovení (tj. ochrany práv, náhrady nebo vyrovnání a důkazního břemene) na systémy sociálního zabezpečení¹⁵ a
- 4) výslovný odkaz na diskriminaci plynoucí ze změny pohlaví¹⁶.

Celkově se provádění v členských státech nezaměřovalo konkrétně na tyto novinky. Některé členské státy provedly směrnicí výslovně buď novými právními předpisy, nebo podstatnými změnami stávajících právních předpisů¹⁷. Ve dvou členských státech byla směrnice provedena spolu s dalšími směrnicemi o nediskriminaci¹⁸. Ve dvou jiných členských státech bylo

⁷ Tyto obavy byly vzneseny prostřednictvím systému Komise EU Pilot, což je postup výměny úředních dopisů před zahájením případných řízení o nesplnění povinnosti podle článku 258 SFEU.

⁸ NL, FR.

⁹ Úř. věst. L 269, 5.10.2002, s. 15.

¹⁰ NL

¹¹ Tento případ se týká nesouladu nizozemského zákona s čl. 2 odst. 7 směrnice 76/207/EHS ve znění směrnice 2002/73/ES s uvedením, že zaměstnanci vracející se z mateřské dovolené, dovolené při osvojení dítěte nebo rodičovské dovolené mají nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měli nárok během své nepřítomnosti. V nizozemských právních předpisech neexistují požadovaná výslovná ustanovení týkající se této věci, což zpochybňuje míru poskytované ochrany a ztěžuje občanům znalost a uplatňování jejich práv.

¹² Čl. 33 odst. 3.

¹³ Čl. 2 odst. 1 písm. e).

¹⁴ Čl. 7 odst. 2.

¹⁵ Články 17–19.

¹⁶ 3. bod odůvodnění.

¹⁷ CZ, DK, EE, EL, HR, IT, CY, LT, PT, SI, SK, SE, UK.

¹⁸ FR, PL.

provedení směrnice považováno za nezbytné pouze ve vztahu k systému sociálního zabezpečení pracovníků¹⁹ a návratu z mateřské dovolené²⁰.

Některé členské státy nepovažovaly provedení za nutné, protože provedení předchozích směrnic zajistilo dostatečný soulad s požadavky této směrnice²¹.

3.1. Definice odměny

Ustanovení čl. 2 odst. 1 písm. e) směrnice definuje odměnu stejně jako čl. 157 odst. 2 SFEU, tj. jako „obvyklou základní či minimální mzdu nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním“. Ve většině členských států je pojem odměny vymezen ve vnitrostátních právních předpisech a odpovídá této definici²². V ostatních státech není právní definice platu totožná s definicí uvedenou ve směrnici, ale její celkový účinek se jeví jako stejný²³, případně vnitrostátní soudy vykládají pojem „odměna“ v souladu s judikaturou Soudního dvora Evropské unie²⁴.

V některých členských státech odměna není ve vnitrostátních právních předpisech výslovně definována²⁵. Vnitrostátní právní předpisy jednoho členského státu například přiznávají ženám nárok na rovné zacházení z hlediska smluvních podmínek (včetně například odměn) s příslušnými referenčními osobami mužského pohlaví²⁶.

3.2. Důchodové systémy pro zvláštní kategorie pracovníků, jako jsou státní zaměstnanci

Ustanovení čl. 7 odst. 2 zapracovává určitou ustálenou judikaturu Soudního dvora EU, a proto objasňuje, že důchodové systémy pro zvláštní kategorii pracovníků, jako je kategorie státních zaměstnanců, je třeba považovat za systémy důchodového pojištění zaměstnanců a tudíž za odměny pro účely čl. 157 odst. 2 SFEU, i když jsou součástí všeobecného zákonného systému²⁷. Ve většině členských států se toto ustanovení provádí buď výslovným ustanovením, nebo implicitně, pokud vnitrostátní právní předpisy nerozlišují mezi jednotlivými kategoriemi pracovníků²⁸. Ve značném počtu členských států k provedení nedošlo, nebo je nejasné²⁹. Z toho u dvou členských států je zřejmé stanoven jiný důchodový věk pro muže a ženy v soukromém i veřejném sektoru³⁰, u čtyř členských států vnitrostátní předpisy upravující systémy sociálního zabezpečení pracovníků neobsahují žádná ustanovení o rovném zacházení³¹ a u jednoho členského státu se ustanovení o rovném zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků nevztahují na státní zaměstnance³².

¹⁹ RO, kde dosud nebyly schváleny právní předpisy upravující tyto systémy.

²⁰ BG.

²¹ BE, DE, IE, ES, LV, LU, HU, MT, NL, AT, FI.

²² BE, BG, CZ, DK, IE, EL, ES, FR, HR, CY, LT, LU, HU, MT, PT, RO, SI, SK.

²³ EE, PL. V Estonsku je činnost zaměstnavatele považována za diskriminační, pokud zavede takové podmínky odměňování nebo poskytování výhod, které jsou méně příznivé pro zaměstnance jednoho pohlaví v porovnání se zaměstnancem opačného pohlaví, který vykonává stejnou nebo rovnocennou práci.

²⁴ NL. Viz věc 80/70, 43/75, 12/81, C-262/88, C-360/90, C-200/91, C-400/93, C-281/97 a C-366/99, dostupné na adrese <http://curia.europa.eu/>.

²⁵ DE, IT, LV, AT, FI, SE, UK.

²⁶ UK.

²⁷ Věc C-7/93 a C-351/00.

²⁸ BE, BG, CZ, DE, EE, IE, EL, FR, CY, LT, LU, NL, AT, FI, UK. Právní předpisy v Maďarsku nerozlišují jednotlivé kategorie pracovníků, ale nedefinují žádné konkrétní systémy důchodového pojištění pro státní zaměstnance.

²⁹ DK, EL, ES, HR, IT, LV, MT, PL, PT, RO, SI, SK, SE.

³⁰ IT, SK.

³¹ LV, PL, PT, SE.

³² RO.

3.3. Rozšíření horizontálních ustanovení na systémy sociálního zabezpečení pracovníků

Jednou z významných novinek směrnice je rozšíření horizontálních ustanovení hlavy III na systémy sociálního zabezpečení pracovníků³³. Předchozí směrnice o systémech sociálního zabezpečení pracovníků³⁴ tato ustanovení, která se vztahují na ochranu práv³⁵, náhradu nebo vyrovnání³⁶, důkazní břemeno³⁷, subjekty v oblasti rovného zacházení³⁸, sociální dialog³⁹ a dialog s nevládními organizacemi⁴⁰, výslovně nezahrnovala. Konsolidace práva EU o rovném zacházení v této směrnici představovala možnost výslovně rozšířit uplatnění těchto horizontálních ustanovení i na systémy sociálního zabezpečení pracovníků. Ve většině členských států byla tato horizontální ustanovení provedena do vnitrostátních právních předpisů a vztahují se na systémy sociálního zabezpečení pracovníků⁴¹. Ve čtyřech členských státech toto zřejmě neplatí pro všechna horizontální ustanovení dané směrnice⁴². V jednom členském státě není jasné, zda může subjekt v oblasti rovného zacházení jednat v oblasti systémů sociálního zabezpečení pracovníků⁴³. V jiném členském státě bude po zavedení právních předpisů týkajících se systémů důchodového pojištění zaměstnanců platit antidiskriminační právní rámec zahrnující uvedená horizontální ustanovení⁴⁴. Ve dvou členských státech právní předpisy týkající se systémů sociálního zabezpečení pracovníků neobsahují žádná ustanovení o rovném zacházení⁴⁵. V dalším členském státě, v němž v současné době neexistují systémy sociálního zabezpečení pracovníků, není zřejmé, zda by vnitrostátní předpisy obsahující příslušná horizontální ustanovení v případě vzniku takovýchto systémů platila⁴⁶.

3.4. Změna pohlaví

Ustanovení 3. bodu odůvodnění směrnice odkazuje na judikaturu Soudního dvora EU, která stanoví, že zásadu rovného zacházení s muži a ženami nelze omezit na zákaz diskriminace založené na skutečnosti, že osoba je jednoho či druhého pohlaví, a že se vztahuje rovněž na diskriminaci plynoucí ze změny pohlaví osoby⁴⁷. Velmi málo členských států tuto novinku výslovně provedlo⁴⁸. Dva členské státy zahrnuly do svých důvodů diskriminace „sexuální nebo pohlavní identifikaci“⁴⁹ a „pohlavní identitu“⁵⁰. U dvou členských států vnitrostátní právní předpisy již mezi důvody diskriminace zahrnovaly i „pohlavní identitu“⁵¹. Zdá se, že

³³ Přestože tyto systémy nebyly v horizontálních pravidlech výslovně uvedeny, z vysvětlení Soudního dvora EU, že zaměstnanecké důchody představují (odloženou) odměnu, vyplývá, že již existující horizontální pravidla týkající se stejné odměny a pracovních podmínek (včetně odměny) platí i pro tyto systémy.

³⁴ Směrnice Rady 86/378/EHS.

³⁵ Článek 17.

³⁶ Článek 18.

³⁷ Článek 19.

³⁸ Článek 20.

³⁹ Článek 21.

⁴⁰ Článek 22.

⁴¹ BE, BG, CZ, EE, IE, EL, ES, FR, IT, CY, LV, LT, LU, HU, MT, NL, AT, SE, UK (u Severního Irsku přetrvávají určité pochybnosti).

⁴² DE, SI, SK, FI.

⁴³ DK.

⁴⁴ RO.

⁴⁵ PL, PT.

⁴⁶ HR.

⁴⁷ Věc C-13/94, C-117/01 a C-423/04.

⁴⁸ BE (s pravděpodobnou výjimkou Bruselského regionu), CZ, EL, UK.

⁴⁹ SK.

⁵⁰ MT.

⁵¹ DE, HU.

tyto pojmy zahrnují mimo jiné i změnu pohlaví. V jednom členském státě rovněž veřejný ochránce pro rovné zacházení vydal pokyny, které stanoví, že důvody diskriminace se vztahují na všechny transsexuály a nikoli pouze na ty, kteří podstoupili změnu pohlaví⁵². Ve čtyřech členských státech, kde neexistují žádná konkrétní prováděcí opatření, vykládají vnitrostátní soudy vnitrostátní právní předpisy upravující rovné zacházení tak, že zakazují diskriminaci na základě změny pohlaví osoby⁵³. Tři další členské státy, které opět nemají žádná konkrétní prováděcí opatření, spoléhají přímo na dopad judikatury Soudního dvora EU na vnitrostátní právní předpisy⁵⁴. V několika jiných státech, kde tato novinka nebyla specificky provedena a jejichž vnitrostátní právní předpisy týkající se rovného zacházení neobsahují výslovnou zmínku o zákazu diskriminace na základě změny pohlaví, nemusí být stávající důvody, na základě kterých je zakázána diskriminace, dostatečně vyčerpávající, a tudíž nemusí zahrnovat diskriminaci na základě změny pohlaví. V jednom členském státě by například diskriminace na základě změny pohlaví mohla spadat pod diskriminaci na základě „osobní situace“⁵⁵. Většina členských států však nevyužila možnost poskytovanou touto směrnicí, tj. jednoznačné zahrnutí práva osob, které podstupují nebo podstoupily změnu pohlaví, na nediskriminaci do svých vnitrostátních právních předpisů.

3.5. Celkové hodnocení

Členské státy byly povinny provést pouze novinky ve směrnici. Obecně se nejeví, že by této příležitosti využily ke komplexnějšímu přezkoumání svých vnitrostátních systémů s cílem zjednodušit a zmodernizovat právní předpisy o rovném zacházení.

Útvary Komise v současné době kladou 26 členským státům podrobné otázky týkající se jejich provádění a uplatňování. Projednávané otázky by měly být řešeny přednostně. Úkolem do budoucna pro všechny členské státy bude posun od správného provedení směrnice do vnitrostátního práva k zajištění plného uplatňování a prosazování práv stanovených touto směrnicí v praxi.

4. UPLATŇOVÁNÍ USTANOVENÍ O STEJNÉ ODMĚNĚ V PRAXI

Zatímco zásada stejné odměny je nedílnou součástí Smluv počínaje Římskou smlouvou a byla následně dále rozvíjena v právních předpisech EU i jednotlivých členských států, problémy s jejím efektivním uplatňováním v praxi přetrvávají i nadále.

Článek 4 směrnice stanoví zásadu stejné odměny tím, že v případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování. Pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace prací, směrnice uvádí, že musí být založen na stejných kritériích pro muže i pro ženy a sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví.

Členské státy uplatňují zásadu stejné odměny převážně prostřednictvím právních předpisů o rovném postavení žen a mužů a zákoníků práce. Některé státy mají tuto zásadu zakotvenu ve svých ústavních ustanoveních⁵⁶. Jen málo států přijalo zákony, které výslovně zavádějí zásadu stejné odměny⁵⁷, a některé provedly toto ustanovení prostřednictvím kolektivních smluv⁵⁸.

⁵² FI.

⁵³ DK, IE, ES, FR.

⁵⁴ CY, AT. V Chorvatsku stanoví zákon o rovnosti mužů a žen, že jeho ustanovení nesmí být vykládána nebo uplatňována v rozporu s právem EU.

⁵⁵ SI.

⁵⁶ EL, ES, IT, HU, PL, PT, RO, SI, SK, FI.

⁵⁷ DK, EL, CY.

⁵⁸ BE, DK.

Právní předpisy většiny členských států výslovně zakazují diskriminaci v odměňování⁵⁹. Navzdory skutečnosti, že vnitrostátní právní rámce diskriminaci v odměňování zakazují, je však uplatnění zásady stejné odměny v praxi i nadále problematické. To dokládá přetrvávající rozdíl v odměňování žen a mužů a nízký počet sporů u vnitrostátních soudů ve většině členských států z důvodů diskriminace v odměňování.

Průměrný rozdíl v odměňování žen a mužů v členských státech EU v současné době činí 16,2%⁶⁰. Navzdory odlišným odhadům toho, jaká část celkového rozdílu v odměňování žen a mužů je důsledkem diskriminace v odměňování, kterou zakazuje jak článek 157 SFEU, tak článek 4 směrnice, zdá se, že panuje shoda v tom smyslu, že podíl diskriminačních praktik na tomto rozdílu je značný⁶¹. Zatímco význam přímé diskriminace ve vztahu ke zcela totožné práci se zřejmě snížil, existují značné problémy s hodnocením prací, které vykonávají převážně ženy nebo muži, a to zejména v případech, kdy se toto hodnocení provádí v kolektivních smlouvách.

Počet sporů u vnitrostátních soudů z důvodů diskriminace v odměňování je ve většině států až na řídké výjimky nízký nebo velmi nízký⁶². Zároveň platí, že pokud se již spory týkající se stejné odměny vyskytnou, jsou zdlouhavé⁶³. Nicméně vzhledem k nedostatku údajů a neefektivnímu monitorování v mnoha členských státech nejsou k dispozici žádné komplexní informace o rozhodnutích soudů týkajících se diskriminace v odměňování. Vzhledem k těmto okolnostem je obtížné v plné míře posoudit a vyčíslit diskriminaci v odměňování žen a mužů⁶⁴.

Nedostatečná vnitrostátní judikatura v oblasti stejných odměn může nasvědčovat tomu, že oběti diskriminace v odměňování nemají dostatečně účinný přístup ke spravedlnosti. Účinnému uplatňování ustanovení zásady stejné odměny v praxi mohou bránit tři faktory: i) nedostatečná jasnost a právní jistota ohledně pojmu rovnocenné práce, ii) nedostatečně transparentní systémy odměňování a iii) procesní překážky. Tyto tři překážky jsou podrobněji popsány níže.

4.1. Definice a použití konceptu „rovnocenné práce“ a systémy hodnocení práce užívané ke stanovení odměny

Na úrovni EU neexistuje definice rovnocenné práce ani žádná jednoznačná kritéria hodnocení umožňující srovnávání různých typů práce. Soudní dvůr EU však při několika příležitostech pojem stejné odměny objasnil⁶⁵. Kompletní přehled judikatury Soudního dvora EU je uveden v příloze 2 pracovního dokumentu útvarů. Ustanovení 9. bodu odůvodnění směrnice stanoví, že v souladu s ustálenou judikaturou Soudního dvora EU by mělo být za účelem ověření toho, zda pracovníci vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci, určeno, zda lze s ohledem na řadu

⁵⁹ Některé členské státy (např. BE, DE, PL, SE) takový výslovný zákaz nemají, ale zdá se, že obecný zákaz diskriminace na základě pohlaví zahrnuje i diskriminaci v odměňování.

⁶⁰ Eurostat Online Database 2011, dostupná na adrese:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc340>.

⁶¹ Viz například zprávu belgického předsednictví za rok 2010 „The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators“, dostupnou na adrese: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st16/st16516-ad02.en10.pdf>.

⁶² Např. IE, UK. V roce 2011 z odhadu posouzení dopadů na legislativní opatření na podporu stejných odměn v UK vyplývalo, že pracovní soudy každoročně řeší 28 000 sporů týkajících se stejné odměny.

⁶³ Tento údaj se týká UK. Ze statistiky Annual Tribunal Statistics 2011–2012 vyplývá, že případy týkající se stejné odměny jsou řešeny nejpomaleji ze všech kategorií, viz <http://www.justice.gov.uk/downloads/statistics/tribs-stats/ts-annual-stats-2011-12.pdf>

⁶⁴ Některé členské státy nemají k dispozici konkrétní statistické údaje o počtu a typech případů diskriminace v odměňování.

⁶⁵ Viz věc 237/85, C-262/88, C-400/93, C-381/99. Viz rovněž 9. bod odůvodnění směrnice.

faktorů včetně povahy práce, odborného vzdělávání a pracovních podmínek považovat situaci pracovníků za srovnatelnou.

Právní předpisy většiny členských států nevysvětlují, co je třeba chápat jako práci, které je přiznána stejná hodnota, a ponechávají rozhodnutí na výkladu vnitrostátních soudů. Dvanáct členských států⁶⁶ zavedlo do svých právních předpisů definici tohoto pojmu, což poskytuje analytický rámec a nejdůležitější kritéria porovnání hodnoty různých prací. Ve většině těchto případů uvádějí právní předpisy jako hlavní faktory pro posouzení hodnoty práce dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky. Zahrnutí takovéto definice do vnitrostátních právních předpisů by mohlo být významným přínosem pro oběti diskriminace v odměňování, neboť by jim pomohlo obracet se na vnitrostátní soudy. Několik členských států, které nemají takováto zvláštní ustanovení, vysvětlilo, že uvedený koncept vyvinuly jejich vnitrostátní soudy⁶⁷, nebo je stanoven v komentáři⁶⁸, případně zahrnut do přípravných prací týkajících se právních předpisů upravujících stejné odměny⁶⁹.

Jedním ze způsobů určení rovnocenné práce je užití **systémů neutrálního hodnocení a klasifikace práce z hlediska pohlaví**. Směrnice však nezavazuje členské státy, aby tyto systémy zaváděly, a jejich dostupnost na vnitrostátní úrovni se výrazně liší. Zatímco právní předpisy některých členských států výslovně zaručují, že systémy hodnocení a klasifikace práce jsou z hlediska pohlaví neutrální⁷⁰, právní předpisy jiných členských států to výslovně neuvádějí⁷¹. V několika členských státech zajišťují neutrální hodnocení práce z hlediska pohlaví kolektivní smlouvy⁷². Praktické nástroje navržené jako pomůcka při určování neutrálního hodnocení práce a systému odměňování z hlediska pohlaví se rovněž v jednotlivých členských státech liší. Několik států zavedlo příručky a kontrolní seznamy pro hodnocení a klasifikaci práce, které umožňují objektivněji posoudit práce a vyhnout se předsudkům založeným na pohlaví. Tyto specifické nástroje většinou vydávají subjekty v oblasti rovného zacházení žen a mužů v členských státech⁷³ nebo vnitrostátní orgány⁷⁴. Některé členské státy mají k dispozici vzdělávací programy, které pomáhají zaměstnavatelům zavádět systémy neutrální klasifikace prací z hlediska pohlaví⁷⁵.

K lepšímu provádění zásady stejné odměny v praxi by mohla přispět příloha 1 pracovního dokumentu útvarů o systémech hodnocení a klasifikace práce, které jsou neutrální z hlediska pohlaví, jež je přiložena k této zprávě.

4.2. Transparentnost odměn

Zvýšená transparentnost mezd může odhalit zaujatost a diskriminaci na základě pohlaví v platových strukturách podniku nebo odvětví a umožnit zaměstnancům, zaměstnavatelům nebo sociálním partnerům, aby přijali vhodná opatření s cílem zajistit uplatňování zásady stejné odměny. Několik členských států zavedlo v souladu s čl. 21 odst. 3 a 4 směrnice konkrétní opatření týkající se transparentnosti mezd. Ta lze dále rozčlenit na opatření, která zpřístupňují údaje o platu jednotlivých zaměstnanců, a na opatření, která zveřejňují souhrnné informace o odměnách jednotlivých kategorií zaměstnanců. Zatímco opatření, která stanoví individuální zveřejňování mezd, mohou pomoci při jednotlivých sporech a mají preventivní

⁶⁶ CZ, IE, FR, HR, CY, HU, PL, PT, RO, SK, SE, UK.

⁶⁷ DK, DE, EL, ES, LV, AT.

⁶⁸ AT.

⁶⁹ FI.

⁷⁰ Např. EL, FR, IT, CY, LT, AT, SI.

⁷¹ Např. BE, DE, EE, IE, HR, LV, LU, HU, PL, FI.

⁷² Např. BE.

⁷³ Např. BE, NL, PT, SE, UK.

⁷⁴ Např. BE, EE, LU, AT.

⁷⁵ Např. BE, EE, CY, SE.

účinek, kolektivní zveřejňování mezd může být základem pro obecnější opatření vedoucí ke snížení rozdílů v odměňování žen a mužů.

V některých členských státech je zaměstnavatel v případě podezření na diskriminaci v odměňování povinen zaměstnanci poskytnout informace o odměnách, které pomohou posoudit, zda k diskriminaci skutečně došlo⁷⁶. V některých členských státech může tyto informace získat zástupce daného zaměstnance se souhlasem zaměstnance⁷⁷. Pokud je poskytnutí těchto informací zamítnuto, lze je v některých členských státech získat prostřednictvím soudů⁷⁸. Předpisy některých členských států stanoví povinnost uvádět při inzerci pracovních míst zákonnou minimální mzdu⁷⁹, případně stanoví, že je protiprávní, aby zaměstnavatel bránil zaměstnancům sdělovat si vzájemně výši platů v případě, že smyslem takového sdělení je určit, zda existuje souvislost mezi rozdíly v odměňování a chráněnými vlastnostmi, k nimž patří například pohlaví⁸⁰. V některých členských státech mají subjekty v oblasti rovného zacházení právo vyžádat si informace o odměnách⁸¹, například informace o výši příjmů srovnatelných zaměstnanců od správy sociálního zabezpečení⁸². Informace o odměnách jsou však často v souladu s vnitrostátními právními předpisy v oblasti ochrany osobních údajů a ochrany soukromí považovány za důvěrné. Proto zaměstnavatelé v řadě členských států nejsou oprávněni tyto informace poskytovat. Zaměstnanci mohou mít dokonce smluvní zákaz poskytovat ostatním zaměstnancům informace o svých odměnách. Zveřejňování informací o odměnách je obvykle problematičtější v soukromém sektoru než v sektoru státním.

Pokud jde o kolektivní opatření, některé členské státy podporují propagaci plánování rovnosti tím, že zaměstnavatelům ukládají povinnost pravidelně hodnotit postupy odměňování a rozdíly v odměňování a vypracovávat akční plán stejných odměn⁸³. Tato povinnost je většinou ukládána větším zaměstnavatelům. Porušení této povinnosti může vést k peněžitým sankcím⁸⁴. Některé členské státy také vyžadují, aby zaměstnavatelé vytvářeli platové přehledy⁸⁵, zatímco jiné vyžadují, aby zaměstnavatelé shromažďovali statistické údaje související se zaměstnáním na základě pohlaví⁸⁶. V některých členských státech jsou zaměstnavatelé povinni pravidelně poskytovat zástupcům zaměstnanců písemnou zprávu o situaci v oblasti rovnosti žen a mužů v daném podniku včetně podrobností o odměnách⁸⁷.

4.3. Procesní překážky u sporů v případě stejného odměňování

Oběti diskriminace v oblasti odměňování za práci narážejí při přístupu ke spravedlnosti na některé překážky, mezi které patří například zdlouhavá a nákladná soudní řízení, časové lhůty, nedostatek účinných sankcí a dostatečných náhrad a omezený přístup k informacím umožňujícím obrátit se na soud z důvodu porušení zásady stejné odměny.

Jednotliví zaměstnanci mají zpravidla omezený přístup k informacím nezbytným pro úspěšné vedení sporu týkajícího se stejných odměn, jako jsou například informace o odměnách osob, které vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci. To je překážkou účinného uplatňování

⁷⁶ Např. BG, EE, IE, SK, FI.

⁷⁷ Např. FI.

⁷⁸ Např. CZ, LV.

⁷⁹ Např. AT.

⁸⁰ Např. UK.

⁸¹ Např. EE, SE.

⁸² Např. AT.

⁸³ Např. BE, ES, FR, FI, SE.

⁸⁴ To je případ FR.

⁸⁵ Např. FI, SE.

⁸⁶ Např. DK, EE.

⁸⁷ Např. BE, DK, FR, IT, LU, AT.

pravidla **přesunutí důkazního břemene** stanoveného v článku 19 směrnice, který vyžaduje, aby oběť nejprve předložila skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k diskriminaci. Pouze v takovém případě je zaměstnavatel povinen prokázat, že k diskriminaci nedošlo. Uplatnění pravidla přesunutí důkazního břemene zůstává i nadále problematické v některých členských státech, které mají evidentně vyšší limit pro toto přesunutí, než stanoví směrnice⁸⁸.

Náklady na právní pomoc a soudní řízení jsou obvykle vysoké a představují pro oběť zátěž. Rovněž náhrada a vyrovnání, které lze získat, jsou často jen omezené⁸⁹. Proto by **aktivní úloha subjektů v oblasti rovného zacházení žen a mužů a odborů** při poskytování nezávislé pomoci obětem diskriminace pomohla těmto obětem získat přístup ke spravedlnosti a zajistit účinnost právního rámce upravujícího stejné odměny. Mohla by také snížit riziko soudních sporů pro jednotlivé zaměstnance a mohla by se stát možným řešením vedoucím k nápravě významného nízkého počtu sporů týkajících se stejných odměn. Proto by zapojení subjektů v oblasti rovného zacházení žen a mužů mohlo pomoci při účinném uplatňování zásady stejné odměny. Úkoly a pravomoci vnitrostátních subjektů v oblasti rovného zacházení žen a mužů jsou však velmi různorodé a jen v některých členských státech úloha subjektů v oblasti rovného zacházení zahrnuje i zastupování jednotlivců v takovýchto sporech⁹⁰. Jednotlivci mohou zastupovat rovněž odbory⁹¹ a nevládní organizace.

Směrnice vyžaduje, aby členské státy přijaly **preventivní opatření** týkající se porušení zásady stejné odměny⁹², a výběr opatření opět ponechává na jejich výběru. Preventivní opatření by mohla zahrnovat vyšetřování s cílem zabránit rozdílným platovým podmínkám mužů a žen, organizaci školení pro zúčastněné strany a osvětovou činnost.

5. ZÁVĚRY A DALŠÍ POSTUP

Směrnice zavedla několik významných novinek, jejichž cílem je zvýšit soudržnost právních předpisů EU v této oblasti a uvést je do souladu s judikaturou Soudního dvora EU a v důsledku toho zefektivnit právo a více je zpřístupnit odborníkům i široké veřejnosti.

S ohledem na správné provedení těchto novinek do vnitrostátního práva zbývá ještě řada otázek, které útvary Komise hodlají většině členských států položit. Tyto zbývající otázky budou vyjasněny přednostně, v případě potřeby prostřednictvím řízení o nesplnění povinnosti. Hlavním úkolem pro všechny členské státy do budoucna je správné uplatňování a prosazování práv uvedených v této směrnici v praxi.

Jako jedna z nejproblematictějších oblastí uvedené směrnice se jeví použití ustanovení o stejné odměně v členských státech v praxi. Dokládají to přetrvávající rozdíly v odměňování žen a mužů, které jsou pravděpodobně do značné míry důsledkem diskriminace v odměňování a skutečnosti, že jen málo jednotlivců se rozhodne obrátit na vnitrostátní soudy.

Členské státy by měly využívat nástrojů uvedených v příloženém pracovním dokumentu útvarů ke zvýšení účinnosti uplatňování zásady stejné odměny a řešení přetrvávajícího rozdílu v odměňování žen a mužů.

Komise bude i nadále komplexně monitorovat uplatňování zásady stejné odměny. V souladu se strategií Evropa 2020 bude Komise vedle činností vedoucích ke zvyšování povědomí

⁸⁸ Např. CY, MT, BG. RO nedávno upravilo své právní předpisy s cílem tento problém odstranit.

⁸⁹ Vyrovnání se ve většině případů rovná ušlému zisku na základě rozdílu mezd mezi žadatelem a referenční osobou. V některých členských státech zahrnuje rovněž nehmotnou škodu. Vnitrostátní právní rámec týkající se sankcí se mezi jednotlivými členskými státy výrazně liší.

⁹⁰ Např. BE, BG, EE, IE, IT, HU, MT, AT, SK, FI, SE, UK.

⁹¹ Např. v BE, DK, FR, SE, UK.

⁹² Článek 26 směrnice.

a šíření osvědčených postupů v rámci každoročního evropského semestru i nadále předkládat doporučení pro jednotlivé země, která se zabývají příčinami rozdílů v odměňování mužů a žen.

V roce 2014 se Komise navíc chystá přijmout nelegislativní iniciativu, jejímž cílem bude podporovat a usnadňovat účinné uplatňování zásady stejné odměny v praxi a pomoci členským státům nalézt vhodný postup ke snížení přetrvávajících rozdílů v odměňování žen a mužů⁹³. Uvedená iniciativa se pravděpodobně zaměří na transparentnost odměňování.

⁹³ Pracovní program Komise na rok 2014, COM(2013) 739 final, k dispozici na http://ec.europa.eu/atwork/pdf/cwp_2014_annex_cs.pdf