

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Markéta Brabcová

Právní úprava odměňování žen a mužů v evropském
právu

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. Dr. iur. Harald Christian Scheu, Mag. phil., Ph.D.

Katedra evropského práva

Datum vypracování práce: 9. 1. 2019

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 145 497 znaků včetně mezer.

Markéta Brabcová

V Praze dne 9.1.2019

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala panu doc. Dr. iur. Harald Christian Scheuovi, Mag. phil., Ph.D., za odborné vedení, cenné připomínky a pomoc při zpracování této diplomové práce.

Obsa

| | |
|--|----|
| Úvod | 1 |
| 1. Vymezení relevantních pojmů | 2 |
| 1.1. Rovnost | 2 |
| 1.1.1. Formální rovnost | 3 |
| 1.1.2. Materiální rovnost | 4 |
| 1.2. Diskriminace | 5 |
| 1.2.1. Přímá diskriminace | 6 |
| 1.2.2. Nepřímá diskriminace | 6 |
| 1.2.3. Pozitivní opatření | 6 |
| 1.3. Pohlaví a gender | 7 |
| 1.4. Rozdíly v odměňování | 8 |
| 2. Úprava rovnosti odměňování na mezinárodní úrovni | 10 |
| 2.1. Úprava na úrovni OSN | 10 |
| 2.1.1. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen | 11 |
| 2.1.2. Výbor CEDAW a jeho činnost | 13 |
| 2.1.3. Mezinárodní organizace práce | 14 |
| 2.1.4. Shrnutí | 17 |
| 3. Úprava odměňování na úrovni Rady Evropy | 19 |
| 3.1. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod | 19 |
| 3.1.1. Článek 14 Evropské úmluvy | 20 |
| 3.1.2. Protokol č. 12 | 21 |
| 3.2. Judikatura Evropského soudu pro lidská práva | 22 |
| 3.3. Evropská Sociální Charta | 23 |
| 3.4. Gender Equality Commission | 25 |
| 3.4.1. Gender Equality Strategy 2018–2023 | 26 |
| 3.4.2. Shrnutí | 27 |
| 4. Úprava rovnosti odměňování na úrovni Evropské unie | 28 |
| 4.1. Primární právo | 28 |
| 4.1.1. Smlouva o fungování Evropské unie | 28 |
| 4.1.2. Listina základních práv EU | 29 |
| 4.1.3. Obecné právní zásady | 31 |
| 4.2. Sekundární právo | 32 |
| 4.2.1. Směrnice 2006/54 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání | 33 |
| 4.2.1.1. Odůvodnění přijetí Směrnice | 33 |

| | | |
|----------|---|----|
| 4.2.1.2. | Struktura směrnice | 34 |
| 4.3. | Vymahatelnost rovnosti odměňování v právu Evropské unie | 48 |
| 4.4. | Soft law | 51 |
| 4.4.1. | Evropská charta žen a Strategie pro rovnost žen a mužů | 52 |
| 4.4.2. | Evropský pakt pro rovnost žen a mužů | 53 |
| 4.4.3. | Akční plán boje proti rozdílům v odměňování žen a mužů | 53 |
| 4.4.4. | Shrnutí | 53 |
| | Závěr | 55 |
| | Seznam použitých zdrojů | 58 |
| | Seznam zkratk | 69 |
| | Abstrakt | 70 |
| | Abstract | 71 |

Úvod

Zásadu rovnosti žen a mužů platnou v evropském regionu nalezneme upravenou na úrovni mezinárodního práva, na úrovni evropského práva (přijátého jak v rámci Rady Evropy, tak i v rámci Evropské unie) a také ve vnitrostátních právních řádech jednotlivých států. Vzhledem k tomu bychom tedy mohli předpokládat, že se bude zásada rovnosti žen a mužů a s ní související zásada zákazu diskriminace plně promítat do všech složek fungování lidské společnosti. Je ovšem třeba konstatovat, že tomu tak bohužel není. Ze statistiky Evropské unie a ze statistik jednotlivých členských států vyplývá, že ve skutečnosti je dosažení rovnosti žen a mužů, a konkrétně pak dosažení rovnosti odměňování žen a mužů, na niž se tato práce blíže zaměřuje, v Evropě stále problematické.

Tato práce se zabývá právní úpravou rovnosti odměňování žen a mužů platnou na území členských států Evropské unie. Práce si klade za cíl přehledně shrnout a představit relevantní mezinárodní a regionální právní úpravu pro zmíněnou oblast. Vzhledem k tomu, že všechny členské státy Evropské unie jsou také členskými státy Rady Evropy a signatáři významných mezinárodních dokumentů přijatých na půdě OSN, jsou také předpisy těchto mezinárodních organizací považovány pro tuto práci za relevantní.

V jednotlivých kapitolách bude rozebrána právní úprava rovnosti odměňování přijatá v rámci OSN, zejména Úmluva CEDAW a úmluvy přijaté v rámci Mezinárodní organizace práce. Dále se práce věnuje právní úpravě přijaté na úrovni Rady Evropy, včetně vybrané judikatury Evropského soudu pro lidská práva a činnosti specializovaných výborů. Pozornost je také věnována právní úpravě přijaté v Evropské unii. Práce bude zkoumat, jak je zásada rovnosti odměňování žen a mužů upravena v primárním právu, v sekundárním právu (zejména ve Směrnici 2006/54 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání), a dále v relevantní judikatuře Soudního dvora Evropské unie a v soft law přijímaném na půdě Evropské unie.

Práce si klade za cíl zhodnotit, jaká pozornost je v rámci jednotlivých právních dokumentů věnována úpravě zásady rovného odměňování žen a mužů a jak detailní je tato právní úprava v jednotlivých právních dokumentech. Práce se zaměří na mechanismy sloužící k zajišťování souladu adresátů právních norem se zásadou rovného odměňování žen a mužů v jednotlivých právních nástrojích: tedy jaké monitorující mechanismy a jaké nástroje k vymáhání povinností v souvislosti se zásadou rovného odměňování žen a mužů existují. Dále se práce bude věnovat tomu, jak často jsou tyto monitorovací a ochranné mechanismy

využívány, a tedy jaký je praktický dopad jednotlivých právních regulací ve společnosti – ten bude posuzován právě s ohledem na četnost využívání jednotlivých mechanismů.

1. Vymezení relevantních pojmů

V této části práce jsou vymezeny nejdůležitější pojmy, které jsou v práci používány. Zejména se jedná o pojmy rovnost a diskriminace, tedy hlavní koncepty, z nichž zásada rovného odměňování žen a mužů vychází. Zde je třeba uvést, že pojmy rovnost a diskriminace nelze chápat izolovaně, neboť se jedná o vzájemně propojené a spolu velmi úzce související zásady. Rovnost by nemohla existovat, pokud by zároveň nebyla zakázána diskriminace, zatímco zákaz diskriminačního jednání má za následek dosažení rovnosti. Obecně lze říct, že diskriminace představuje negativní právo, neboť zakazuje na základě irelevantních kritérií či bez nezbytného odůvodnění činit rozdíly mezi jednotlivci. Rovnost je na druhou stranu třeba chápat jako cíl, který je vystavěný na sociální spravedlnosti, svobodě a důstojnosti. K naplnění rovnosti je navíc často nezbytné přijetí dodatečných pozitivních opatření, a nikoliv pouhé zajištění nediskriminace.¹ Dále jsou v této části vysvětleny pojmy pohlaví a gender a rozdíly mezi nimi. Pojem gender je v této práci často zmiňován v souvislosti s genderovými stereotypy či genderovými rolami, neboť gender je často zdrojem diskriminačního jednání vůči ženám. Vysvětlen bude také samotný pojem rozdílného odměňování, jednotlivé příčiny způsobující rozdíly v odměňování a metodika výpočtu rozdílu v odměnách žen a mužů v Evropské unii.

1.1. Rovnost

Definici principu rovnosti nalezneme již v Aristotelových pojednáních, v nichž je rovnost postavena na premise, že se stejným má být zacházeno stejně a s odlišným odlišně. Toto pojetí je základem dnešního chápání formální rovnosti.² S ohledem na hierarchickou strukturu antické i středověké společnosti, v nichž byl důraz kladen na postavení a původ osob a které legitimizovaly podřízené postavení žen či otroků, je v dnešní době rovnost třeba chápat jako mnohem modernější myšlenku. Princip rovnosti se začal dostávat do centra společenského uspořádání spolu s uvolňováním feudálních vazeb a s nástupem kapitalismu: s narůstající ekonomickou svobodou jedince rostly také jeho politické svobody a práva.³ V této době vzniká ideologie liberalismu, jejíž zásadní představitel John Locke ve svém díle Druhé pojednání o

1 EDWARDS, Alice, 2011. Violence against women under international human rights law. Cambridge: Cambridge University Press. ISBN 978-0-521-76713-2, str. 165.

2 KOLDINSKÁ, Kristina, 2010. Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-343-1, str. 1.

3 FREDMAN, Sandra, 2007. Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturní Centrum Praha. ISBN 978-80-254-1054-7, str. 4.

vládě uvádí, že lidé jsou „od přirozenosti všichni svobodní, rovní a nezávislí“.⁴ Přesto je v tehdejší společnosti princip rovnosti stále exkluzivní, neboť se nevztahuje na ženy, otroky či náboženské menšiny. Princip rovnosti ovšem společností stále silněji rezonuje: v 18. století je jedním z hlavních hesel Velké francouzské revoluce, objevuje se na prvním místě v nově vzniklé Deklaraci nezávislosti Spojených států. Princip rovnosti se promítá v demokratických právních režimech, pro jejichž existenci je nezbytnou podmínkou⁵. Zásadní průlom v prosazování principu rovnosti nastává až ve dvacátém století, kdy je tento princip zakotven ve všech zásadních mezinárodních lidskoprávních dokumentech.

Rovnost je tedy třeba chápat jako koncept, který se v průběhu doby vyvíjí a který musí být vnímán v historických souvislostech a v závislosti na společenském kontextu. Vzhledem k zakotvení konceptu rovnosti v množství právních nástrojů je také třeba přihlížet k rozdílnému významu a rozsahu, který mu tyto nástroje mohou přiznávat. Základní koncepce rovnosti můžeme rozdělit na rovnost formální, rovnost materiální, rovnost příležitostí a rovnost výsledků.

1.1.1. Formální rovnost

Základním pojetím formální rovnosti je již zmíněná aristotelovská koncepce, dle které je třeba se stejným zacházet stejně a která je odvozena od ideje, že k dosažení spravedlnosti je nutné konzistentní zacházení.⁶ K aplikaci formální rovnosti je nutná existence vhodného komparátora, tedy srovnávacího prvku. Komparátorem je osoba či osoby, které se nacházejí ve stejném nebo obdobném postavení a s jejichž situací konkrétní situaci srovnáváme.⁷

Formální rovnost je potřeba chápat jako rovnost statickou, která se zabývá srovnáním určité skupiny osob v určitém okamžiku. Pro její posouzení není relevantní postavení osob a dále se již nezabývá reálným dopadem aplikace konkrétního ustanovení.⁸ Formální rovnost usiluje o dosažení rovnosti *de iure* a vyplývá z konzistentního zacházení. Jde o rovnoprávnost, která zaručuje rovná práva všem jedincům, na něž se vztahuje určitá právní norma.⁹ Příkladem formální rovnosti je rovnost v procesním právu, kde je pravidlo (například lhůta) stejné pro všechny osoby, a to bez ohledu na reálný dopad, který může na jednotlivé účastníky mít.¹⁰

Tento zdánlivě jasný a racionální princip rovnosti v sobě zahrnuje množství problematických aspektů. Stanovení samotného pravidla (například délka lhůty) probíhá

4 LOCKE, John 1992. Druhé pojednání o vládě. Praha: Svoboda, s.85

5 Koldinská, 2010, str. 3.

6 Fredman, 2007, str. 7.

7 BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, 2007. Rovnost a diskriminace. Praha: C.H. Beck. ISBN 978-80-7179-584-1, str. 11.

8 Bobek, 2007, op. cit. str. 11

9 Koldinská, 2010, str. 5.

10 Koldinská, 2010, op. cit. str. 13.

v určitém historickém a společensko-kulturním kontextu. Určení toho, co je stejné a co je srovnatelné, je také problematičké. Ne každé rozlišení je totiž nutně diskriminační. Například rozlišení nízkopříjmových a vysokopříjmových skupin osob za účelem zdanění může být chápáno jako legitimní. Při určování stejnosti je tedy nutné brát v potaz účel, který v daném případě ustanovení sleduje, a dále fakt, že srovnatelné prvky nespádají výlučně do jedné skupiny, ale mohou se vzájemně prolínat.¹¹ S tím je dále spojen výběr vhodného komparátora, kde může problém nastat v případě neexistence žádného vhodného komparátora či – mnohem častěji – v případě existence většího počtu vhodných komparátorů.¹² Jako problematičké se také může jevit požadavek konzistentnosti, dle kterého má být se stejnými osobami zacházeno stejně. Tento požadavek se dále nezabývá obsahem konzistentního zacházení a neřeší tedy, zda bude s osobami zacházeno stejně dobře, či stejně špatně.¹³

1.1.2. Materiální rovnost

Materiální rovnost oproti rovnosti formální nelze chápat jako striktní aplikaci právní normy zaručující rovnoprávné postavení. Materiální rovnost je třeba chápat spíše jako cíl, k jehož dosažení směřují právní normy a sociální politiky, které usilují o dosažení rovnosti.¹⁴ Materiální rovnost reflektuje společenskou situaci, stereotypy ve společnosti zakořeněné a také zohledňuje skutečný dopad aplikace právní normy na jednotlivce. Kombinuje formální rovnost – v případě, že ta ke skutečnému a efektivnímu dosažení rovnosti ve společnosti nepostačuje – s dalšími nástroji. Těmito nástroji mohou být například pozitivní opatření, jejichž přijetí poskytuje výhodu určité skupině, která se již od počátku nalézá ve znevýhodněném postavení, a tato opatření tedy slouží k dorovnání rozdílů způsobených nerovnostmi ve společnosti. V rámci materiální rovnosti teorie dále rozlišuje rovnost příležitostí a rovnost výsledků.

1.1.2.1. Rovnost výsledků a rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí je postavena na základní myšlence, že nelze dosáhnout skutečné rovnosti, mají-li jednotlivci rozlišné výchozí pozice. Klade si za cíl vyrovnat tyto výchozí pozice, aby došlo k odstranění diskriminace a jednotlivci mohli být následně posuzováni pouze na základě individuálních kvalit a zásluh. Koncept rovnosti příležitostí tedy implikuje nutnost aktivní činnosti, která bude směřovat k zajištění či alespoň přiblížení rovnosti příležitostí. Tuto činnost nejčastěji vykonává veřejná moc.¹⁵ Z procedurálního hlediska vyžaduje rovnost

11 Koldinská, 2010, op. cit. str. 13.

12 Koldinská, 2010, op. cit. str. 13.

13 Fredman, 2007, str. 8.

14 Tamtéž, str. 6

15 Bobek, 2007, str. 19.

příležitostí odstranění překážek, které brání rozvoji určité skupiny osob, nicméně nezaručuje, že takové opatření ve výsledku povede k naplnění principu rovnosti. Odstraněním překážek sice dojde k navýšení příležitostí, ovšem již nelze zaručit, že tyto příležitosti budou danou skupinou skutečně využity. Materiální hledisko rovnosti příležitostí vyžaduje přijetí takových opatření, která skutečně zajistí rovné příležitosti v přístupu ke společenským statkům. Těmito pozitivními opatřeními mohou být například vzdělávání či školení.¹⁶ Rovnost příležitostí lze kritizovat s ohledem na to, zda se jedná o skutečné řešení problému, či pouze o sociální inženýrství, nebo s ohledem na to, že náklady na přijímaná opatření nese celá společnost.¹⁷

Rovnost výsledků je protikladem k formální rovnosti, neboť zohledňuje individuální postavení jedince i společenský kontext s cílem dosáhnout spravedlivějšího rozdělení výhod ve společnosti. Na rozdíl od rovnosti příležitostí automaticky nepředpokládá aktivní činnost, ovšem často slouží jako morální zdůvodnění pozitivních opatření. K zajištění rovnosti výsledků ve společnosti slouží například právní normy mající za cíl zvýšení zastoupení žen v zaměstnání nebo ve veřejných úřadech. Rovnost výsledků bývá často kritizována za to, že se nezabývá příčinami vzniku nerovnosti, ale pouze výsledky.¹⁸

1.2. Diskriminace

Diskriminace je pojem, který lze vymezit jako právem zakázané rozlišování¹⁹ či také jako porušení rovnosti zakotvené právem.²⁰ Nezahrnuje tedy jakékoli rozlišování, neboť obecné rozlišování je podstatou legislativní činnosti.²¹ Diskriminací rozumíme takové jednání či opomenutí, které spočívá v neoprávněném rozlišování či znevýhodnění určité skupiny ve vztahu k jiné skupině a jehož důsledky mohou přivodit jedinci či skupině peněžitou či nepeněžitou újmu.²² Diskriminační jednání nemusí vést přímo k porušení rovnosti jednotlivce či skupiny osob. K tomu, aby bylo jednání považováno za diskriminační, postačuje pouhé ohrožení uplatnění principu rovnosti. Obecný zákaz diskriminace spolu s vymezením konkrétních zákazů diskriminace je obvykle obsažen jak v ústavních dokumentech jednotlivých států, tak úmluvách na mezinárodní úrovni. V rámci diskriminace rozlišujeme diskriminaci přímou a nepřímou, dalším typem diskriminace jsou pozitivní opatření.

16 Fredman, 2007, str. 14.

17 Bobek, 2007, str. 19.

18 Bobek, 2007, op. cit. str. 21.

19 ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ, 2017. Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-658-6, str. 52.

20 Koldinská, 2010, str. 11.

21 Bobek, 2007, str. 38.

22 Koldinská, 2010, str. 11.

1.2.1. Přímá diskriminace

Přímou diskriminací rozumíme takové jednání či opomenutí, kdy je s jednou osobou zacházeno méně příznivě, než se zacházelo, zachází či než by se zacházelo s jinou osobou, která se nachází ve srovnatelné situaci, a to na základě zakázaného diskriminačního důvodu nebo děje-li se tak svévolně. Zakázaným diskriminačním důvodem může být například pohlaví, svévolným jednáním rozumíme takové jednání, které nelze rozumně odůvodnit.²³ Diskriminací může být v některých situacích zacházení zdánlivě stejné, například pokud by dva zaměstnanci dostávali stejnou odměnu za odlišný pracovní výkon. K tomu, abychom mohli určit, zda je zacházení méně příznivé, je potřeba stanovit vhodného komparátora, s jehož situací budeme zacházení v daném případě posuzovat. Je také možné situaci posuzovat s tzv. hypotetickým komparátorem.²⁴

1.2.2. Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace je komplikovanější než diskriminace přímá, a to co se týče koncepce i aplikace. Koncept nepřímé diskriminace spočívá v tom, že právní norma, která neobsahuje žádnou zakázanou diskriminační klasifikaci, vyvolává v důsledku své aplikace diskriminaci.²⁵ Jako nepřímou diskriminaci tedy chápeme situaci, ve které má zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium či praxe vzhledem k existenci zakázaného diskriminačního důvodu ve svém důsledku znevýhodňující dopad. Zdánlivou neutralitu ustanovení, kritéria nebo praxe charakterizuje existence důvodu, na základě něhož dochází k rozlišování a který není úzce spjat s diskriminačním znakem. Další charakteristikou nepřímé diskriminace je, že znevýhodňující dopad mohou pocítit také osoby, které nejsou nositelem konkrétního diskriminačního znaku. Je to právě zdánlivá neutralita, co odlišuje nepřímou diskriminaci od diskriminace přímé. Praxí zakládající nepřímou diskriminaci byla například praxe, v jejímž důsledku byly odepřeny benefity zaměstnancům, kteří pracovali na zkrácený úvazek. V tomto případě se jednalo o nepřímou diskriminaci žen, neboť právě jich se nepříznivý dopad týkal nejvíce.²⁶

1.2.3. Pozitivní opatření

Pozitivní opatření či také pozitivní diskriminace²⁷ je úmyslné zvýhodnění jedince či určité skupiny oproti zbytku populace.²⁸ Smysl těchto opatření spočívá ve vytváření výhodnějších podmínek a přiznávání více práv skupinám, které jsou nějakým způsobem znevýhodněné na

23 Bobek, 2007, str. 43.

24 Šamánek, 2017, str. 53.

25 Bobek, 2007, str. 52.

26 Šamánek, 2017, str. 56.

27 Od termínu pozitivní diskriminace se již v odborné literatuře upouští, Koldinská, 2010, str. 13.

28 Bobek, 2007, str. 22.

společenské, ekonomické či politické úrovni.²⁹ Klíčovým pojmem pozitivní diskriminace je zvýhodnění. Nejedná-li se o zvýhodnění, ale o omezování či ubírání práv určitému okruhu subjektů, je třeba zjišťovat, zda nejde o diskriminaci. Pozitivní diskriminace není v souladu s konceptem formální rovnosti, zato je ovšem využívána za účelem dosažení rovnosti v materiálním smyslu, zejména rovnosti výsledků.³⁰ Nejčastějšími důvody pro existenci a přijímání pozitivních opatření je náprava předchozích křivd, redistribuce statků, diverzita a větší společenská soudržnost.³¹ Pozitivní opatření zahrnují celou řadu aktivit veřejné moci zaměřených na odstraňování společenských nerovností. Jedná se tedy například o pomoc ve formě vzdělávání, inkluzivní programy, relativní upřednostňování vybraných kandidátů či kvóty.³²

1.3. Pohlaví a gender

Vzhledem k tomu, že se tato práce věnuje rovnosti a zákazu diskriminace na základě pohlaví, je třeba vymezit a rozlišovat pojmy „pohlaví“ a „gender“. S pojmem pohlaví pracuje řada právních předpisů na národní i mezinárodní úrovni, zejména v souvislosti se zákazem diskriminace na základě pohlaví. Pojem gender je v porovnání s pojmem pohlaví opomíjen, přestože má širší význam a jeho dopad a výpovědní hodnota je často větší.³³

Pohlaví je pojem, který zahrnuje biologické a genetické rozdíly mezi mužem a ženou.³⁴ Předpokládá soulad tří hledisek, kterými jsou genetická výbava, hormony a vnější a vnitřní pohlavní orgány. Problém s určením biologického pohlaví pak může nastat v případě, kdy tyto tři hlediska nejsou v souladu.³⁵

Gender chápeme jako sociální dimenzi biologického znaku, která vzniká spolu s vývojem a socializací jedince. Gender se vztahuje „k sociálním vlastnostem a příležitostem spojovaným s tím, zda je člověk muž či žena a ve vztahu mezi muži a ženami, chlapci a děvčaty, jakož i mezi ženami a mezi muži navzájem. Tyto vlastnosti, příležitosti a vztahy jsou společensky vykonstruované a naučené během socializačního procesu. Jsou ale změnitelné, protože gender podmiňuje, co se očekává, připouští a oceňuje na ženě či muži v dané situaci.“³⁶ Společenská očekávání s genderem spojená pak nazýváme genderové stereotypy či genderové role.

Jak již bylo zmíněno, diskriminace je zakázána na základě pohlaví, tedy na základě biologické charakteristiky. Nicméně jako diskriminaci na základě pohlaví je potřeba chápat také

29 Koldinská, 2010, str. 13.

30 Bobek, 2007, str. 23.

31 Bobek, 2007, op. cit. str. 28.

32 Bobek, 2007, op. cit. str. 31-32.

33 Koldinská, 2010, str. 20.

34 Koldinská, 2010, op. cit. str. 20.

35 Bobek, 2007, str. 231.

36 COTTER, Anne-Marie Mooney, 2004. Gender Injustice: An International Comparative Analysis of Equality in Employment. New York: Routledge. ISBN 978-0754623779, str. 6.

znevýhodňování ženy či muže z důvodu existence určitých společenských očekávání. Tato očekávání, například že žena se ve společnosti ujme role matky a péče o rodinu, mohou mít další vliv, například na zaměstnavatele při výběru vhodného zaměstnance.³⁷ Pokud se v této práci mluví o rovnosti či diskriminaci v odměňování na základě pohlaví, rozumí se tím rovnost či diskriminace na základě biologického pohlaví. Tato práce se nezabývá diskriminací na základě genderové identity.

1.4. Rozdíly v odměňování

K pochopení pojmu rozdílů v odměňování je nezbytné si uvědomit, že se jedná o komplexní pojem, neboť rozdíly v odměňování za práci žen a mužů jsou způsobeny množstvím vzájemně spolu souvisejících příčin. Rozdíl mezi platem žen a mužů v Evropské unii, v souladu se statistikou vypracovanou statistickým úřadem Evropské unie Eurostat, se pohybuje okolo 16 %.³⁸ Rozdíl v odměňování je vypočten na základě dat sbíraných po dobu 4 let v rámci zjišťování struktury výdělků v EU (Structure of Earnings Survey) a na základě odhadů poskytnutých členskými státy ve stejném čtyřletém období.

Data sesbíraná členskými státy zohledňují podniky zaměstnávající 10 a více zaměstnanců, s výjimkou České republiky, v jejímž případě jsou použita data podniků zaměstnávajících 1 či více zaměstnanců. Statistika se zabývá podniky v oblasti průmyslu, služeb a stavebnictví, s výjimkou v oblastech veřejné správy, obrany a povinného sociálního zabezpečení. Rozdíl se vypočítává zprůměrováním rozdílů hrubé mzdy žen a mužů za hodinu a toto číslo je označováno jako tzv. nepřizpůsobený rozdíl v odměňování, neboť je vypočítáváno pouze z rozdílů v odměnách, ale již nezohledňuje další faktory, které mají na odměňování žen a mužů vliv. Těmito faktory je například segregace v rámci pracovního trhu.

Rozdíly v rovnosti odměňování žen a mužů vyplývají rovněž ze statistik jednotlivých členských států. Například z komplexní studie zpracované Ministerstvem práce a sociálních věcí³⁹ vyplývá, že rozdíl v odměňování mezi ženami a muži v České republice činí 16,5 % v případě mediánových mezd a 21,9 % v případě průměrných mezd. Vzhledem k odlišné metodice výpočtu, kterou používá Eurostat a kterou používá Český statistický úřad, je mezi těmito čísly v případě České republiky mírný rozdíl. I přes tento drobný rozdíl je ovšem zjevné, že je existence rozdílu v rovnosti odměňování nepopíratelná.

37 Koldinská, 2010, str. 21.

38 Gender pay gap statistics, statistika z roku 2016 zpracovaná statistickým úřadem Evropské unie Eurostat, dostupná zde: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU, navštíveno dne 20. 12. 2018.

39 Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Hlouková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/25032/MPSV_rovna_odmena_studie_Aktualni_rozdily_v_odmenovani_zen_a_muzu_CELA.pdf.

Nejevidentnějším důvodem rozdílu v odměňování je situace, kdy žena za stejnou práci či za práci stejné hodnoty dostává nižší odměnu než muž. Může se jednat o projev přímé i nepřímé diskriminace. Dalšími příčinami jsou vertikální a horizontální segregace trhu práce. Vertikální segregace se projevuje nerovnoměrným zastoupením žen či mužů na jednotlivých pozicích v rámci hierarchie zaměstnanců. Například na vedoucích a manažerských pozicích a pozicích se zvýšenou mírou odpovědnosti se nacházejí převážně muži, zatímco ženy nalezneme převážně na nižších pozicích v rámci zaměstnanecké hierarchie.⁴⁰ Ze statistik Eurostatu vyplývá, že v Evropské unii nalezneme mezi manažery pouze 33 % žen, mezi členy představenstev největších korporací 12 % žen a mezi předsedy představenstev těchto společností pouze 3 % žen.⁴¹ Horizontální segregaci chápeme jako vysokou koncentraci mužů či žen v rámci určitého sektoru trhu práce nebo v určitých povoláních.⁴² Příkladem může být zdravotnický sektor, ve kterém ženy tvoří až 80 % zaměstnanců. Je pravidlem, že sektory, v nichž je dominantní zastoupení žen, mají nižší platové ohodnocení než sektory, v nichž jsou zastoupeni převážně muži.⁴³ S horizontální segregací úzce souvisí nedoceňování ženské práce, což se projevuje zejména v odvětvích, v nichž mají ženy převahu. Typicky ženská povolání, reflektující ženské charakteristiky, jsou často odměňována méně než srovnatelná povolání, v nichž mají převahu muži. Příkladem může být srovnání typicky ženského povolání pokladní, které je finančně méně ohodnoceno než typicky mužské povolání skladníka. Dalším faktorem přispívajícím k nerovnostem v odměňování je tradiční rozdělení genderových rolí. V důsledku vnímání tradičního rozdělení genderových rolí se o děti, nemocné a starší členy rodiny a o domácnost starají zejména ženy. Vzhledem k tomu, že vykonávají tuto neplacenou a časově náročnou práci, mohou pak v placeném zaměstnání pracovat pouze na zkrácené úvazky nebo mohou být zaměstnány v sektorech a v povoláních, které jsou s touto neplacenou prací časově kompatibilní. S tímto je spojen další zásadní a ve společnosti přetrvávající problém, kterým jsou genderové stereotypy a tradiční vnímání genderových rolí. Tyto stereotypy a vnímání ženských rolí a postavení žen ve společnosti mají vliv mimo jiné na volbu vzdělání a následnou volbu kariéry žen či na již zmíněnou péči o rodinu a domácnost.⁴⁴

Právní úprava, jejímž cílem je dosažení rovnosti v odměňování žen a mužů a odstranění přímé i nepřímé diskriminace v této oblasti by se měla zaměřit na všechny výše zmíněné příčiny

40 Valentová, 2007, str. 43.

41 European Commission, 2010. More women in senior positions: Key to economic stability and growth. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-79-14415-8.

42 VALENTOVÁ, Marie, Iva ŠMÍDOVÁ a Tomáš KATRŇÁK, 2007. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: Mezinárodní srovnání. Gender, rovné příležitosti, výzkum. 2007(2), str. 43.

43 European Commission, 2014. Tackling the gender pay gap in the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-79-36068-8, str. 5.

44 European Commission, 2014. Tackling the gender pay gap in the European Union, str. 6-7.

nerovností v odměňování. Je ovšem zřejmé, že možnosti právní regulace nejsou neomezené. Zatímco právní úprava odstranění diskriminace a zajištění stejného platového ohodnocení mužů a žen za totožnou práci se nejeví jako zvlášť problematická, oproti tomu právní regulace genderových stereotypů zakořeněných ve společnosti je velmi obtížná a v praxi těžce dosažitelná. Proto je právní úprava rovnosti odměňování obsažena na mezinárodní, regionální i národní úrovni, v ustanoveních základních mezinárodních lidskoprávních dokumentů i v ustanoveních podpůrného soft law. Kombinace právních nástrojů na různých úrovních je projevem snahy o efektivní regulace a dosažení rovnosti odměňování žen a mužů v evropském regionu.

2. Úprava rovnosti odměňování na mezinárodní úrovni

2.1. Úprava na úrovni OSN

Jedním ze základních cílů Organizace spojených národů (dále jen „OSN“) je ochrana lidských práv. Z mezinárodních právních předpisů přijatých OSN po druhé světové válce jasně vyplývá, že zajištění a ochrana lidských práv, která jsou chápána v přirozenoprávním kontextu, musejí být zaručeny stejně mužům i ženám. Již preambule zakládající Charty Organizace spojených národů⁴⁵(dále jen „Charta OSN“) z roku 1945 zmiňuje význam rovnosti práv mužů a žen, v článku 1 odst. 3 pak zakazuje diskriminaci z důvodu pohlaví.

Zásada rovnosti žen a mužů je opětovně potvrzena ustanoveními Mezinárodního paktu o občanských a politických právech⁴⁶ a Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.⁴⁷ Stejně záruky poskytuje také Všeobecná deklarace lidských práv, která zaručuje, že práva uznaná v obou zmíněných paktech musejí být zaručena ženám i mužům bez rozdílu a bez jakékoli diskriminace.⁴⁸

Co se týče specifické úpravy rovnosti odměňování, tu nalezneme ve Všeobecné deklaraci lidských práv v článku 23, který zaručuje nárok každého na stejný plat za stejnou práci, a to bez jakéhokoli rozlišování. Dále je rovnost odměňování zakotvena v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který upravuje v článku 7 odst. a) písm. (i) právo na „spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování, přičemž zvláště ženám jsou zaručeny pracovní podmínky ne horší, než jaké mají muži, se stejnou odměnou za stejnou práci“.

45 Charta Organizace spojených národů ze dne 26. 6. 1945, San Francisco.

46 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech OSN, ze dne 7. října 1968, New York.

47 Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, ze dne 7. října 1968, New York.

48 Všeobecná deklarace lidských práv, přijata Valným shromážděním 10. prosince 1948, Rezoluce č. 217/III.A, článek 2.

Ze zakotvení zásady rovného odměňování v hlavních úmluvách OSN nepochybně vyplývá důležitost, kterou dodržování této zásady OSN přikládá. Nicméně konkrétní ustanovení věnující se rovnosti odměňování, přijatá na této úrovni, jsou velmi obecná. Nadto je potřeba zmínit, že ochrana lidských práv v případě právně nezávazné Všeobecné deklarace lidských práv spočívá v monitorování dodržování lidských práv na univerzální úrovni. Valné shromáždění OSN má v souladu s Chartou OSN pouze politické a diplomatické nástroje: může například dávat podněty ke studiu určité problematiky a vydávat doporučení.⁴⁹ Ochrana práv zakotvených v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech přísluší Hospodářské a sociální radě, založené rezolucí z roku 1985.⁵⁰ Nicméně i Hospodářská a sociální rada disponuje pouze diplomatickými a politickými nástroji, které spočívají v projednávání a přezkoumávání zpráv a stížností, nicméně neumožňují rozhodovat v individuálních případech.⁵¹

2.1.1. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, dále také „Úmluva CEDAW“ nebo „CEDAW“), přijatá v rámci OSN v prosinci 1979, je významným mezinárodním dokumentem zabývajícím se rovným postavením žen a mužů. V kontextu této práce je Úmluva CEDAW relevantní, neboť k ní přistoupily všechny členské státy Rady Evropy. Text vymezuje diskriminační jednání, kterému je třeba předcházet, a navrhuje smluvním státům postupy, jak takové jednání odstraňovat. Úmluva CEDAW dále upravuje zřízení Výboru pro odstranění diskriminace žen a jeho pravomoci (dále také „Výbor“).

Úmluva CEDAW je zásadním dokumentem v oblasti rovného postavení mužů a žen zejména proto, že se svou koncepcí usiluje o dosažení materiální rovnosti mužů a žen. To vyplývá již ze článku 1, který vymezuje diskriminaci žen jako „jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění práv ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.“ Znění Úmluvy CEDAW se nezaměřuje na pouhé stanovení formální rovnosti, ale zaměřuje se také na skutečný dopad diskriminačního jednání na jednotlivce. Snaha o dosažení materiální rovnosti vyplývá také z toho, že Úmluva CEDAW zohledňuje fakt, že oběťmi diskriminace z důvodu pohlaví jsou ve většině případů ženy. Na rozdíl od jiných dokumentů na mezinárodní či evropské úrovni se nezabývá diskriminací žen i

49 SCHEU, Harald Christian, 2005. Problematika judičiálních mechanismů v současném mezinárodním právu. Praha: EUROLEX BOHEMIA. ISBN 80-86861-37-6, str. 70.

50 Rezoluce Hospodářské a sociální rady č. 1985/17, ze dne 28. 5. 1985.

51 Scheu, 2015, str. 71.

mužů, ale zaměřuje se pouze na diskriminační jednání vůči ženám a na ochranu žen před takovým jednáním. Zaměřením se na potřeby a společenské postavení určité skupiny osob, kterou v případě Úmluvy CEDAW tvoří ženy, je chápáno jako předpoklad nezbytný pro následnou realizaci základních lidských práv této skupiny.⁵²

Diskriminace na základě pohlaví, tak jak je v článku 1 Úmluvy CEDAW vymezena, je odsouzena ve všech formách, přičemž neexistuje možnost ospravedlnění diskriminačního jednání. Jak bude rozebráno níže, v souladu s některými jinými právními nástroji a při splnění určitých podmínek diskriminační jednání ospravedlnit lze – takové diskriminační jednání za splnění stanovených podmínek není v rozporu s danou právní úpravou. Tato ospravedlnitelnost však dle Úmluvy CEDAW možná není, a tedy jakékoli jednání, které by vedlo k diskriminaci žen, je v rozporu s Úmluvou CEDAW. Smluvní strany Úmluvy CEDAW tedy odsuzují diskriminační jednání ve všech jeho formách a zavazují se k jeho odstraňování všemi vhodnými prostředky.⁵³

Úmluva CEDAW ukládá státům povinnost zakotvit zákaz diskriminace žen do svých vnitrostátních právních řádů a přijmout odpovídající legislativní opatření k jeho zaručení. Státům nadto ukládá povinnosti, které se vztahují k soukromým subjektům: stanovuje povinnost přijímat opatření k odstraňování diskriminace žen jakoukoliv osobou, organizací nebo podnikem a přijímat opatření ke zrušení či změně právních předpisů, praktik nebo obyčejů, které jsou vůči ženám diskriminační. Důležité je dále znění článku 5 Úmluvy CEDAW, který cílí na odstranění genderových stereotypů ve společnosti, a to stanovením povinnosti států přijmout opatření „ke změně společenských a kulturních zvyklostí, pokud jde o chování mužů a žen s cílem dosáhnout odstranění předsudků a zvyků a všech jiných praktik založených na myšlence podřazenosti nebo nadřazenosti některého pohlaví nebo na stereotypních úlohách mužů a žen“. Úmluva CEDAW tedy ukládá státům povinnosti na třech úrovních: jedná se o povinnost implementace principu rovnosti do vnitrostátních právních řádů, povinnost faktického zlepšení postavení žen a povinnost eliminace genderových stereotypů, které se ve společnosti vyskytují.⁵⁴ Přijetí legislativní úpravy na národní úrovni je základem pro boj proti diskriminaci, nicméně taková ustanovení nemohou být efektivně posazována ve společnosti, v níž přetrvávají genderové stereotypy o postavení a roli žen ve společnosti. Proto je přijetí opatření třetí úrovně ve společnosti nezbytné.⁵⁵

⁵² KNOP, Karen, ed., 2004. *Gender and Human Rights*. Oxford: Oxford University Press. ISBN 0-19-926091-5, str. 49.

⁵³ Úmluva CEDAW, článek 2.

⁵⁴ Koldinská, 2010, str. 37.

⁵⁵ HOLTMAAT, Rikki a Christa TOBLER, 2005. *Cedaw and the European Union's policy in the field of combating gender discrimination*. Maastricht Journal of European and Comparative Law. 2005(12).

Rovnost odměňování žen a mužů je v Úmluvě CEDAW stanovena v článku 11, který se věnuje zajištění rovnosti žen v oblasti zaměstnanosti. Zákaz diskriminace v souvislosti s odměňováním je konkrétně stanoven v článku 11 odst. 1 písm. d) následovně: „Státy, smluvní strany, přijmou veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání, s cílem zajistit, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, stejná práva, zejména: [...] práva na stejnou odměnu, včetně výhod, a na stejné zacházení, pokud jde o práci stejné hodnoty, jakož i rovnoprávnost při hodnocení kvality práce.“ Přestože článek 11 patří v porovnání s ostatními články Úmluvy CEDAW k obsáhlejšímu, rovnosti odměňování je věnován jediný odstavec, který pouze obecně stanovuje, čeho mají členské státy v rámci rovnosti odměňování dosáhnout.

2.1.2. Výbor CEDAW a jeho činnost

Můžeme se tedy zaměřit na činnost Výboru, která souvisí s naplňováním zásady rovného odměňování. Výbor byl zřízen Úmluvou CEDAW, v rámci své činnosti dohlíží na její dodržování a v souvislosti s konkrétními články Úmluvy CEDAW přijímá obecná doporučení. Prostřednictvím Výboru dále státy předkládají zprávy o plnění Úmluvy CEDAW generálnímu tajemníkovi OSN.

Jak již bylo zmíněno, Výbor v rámci své pravomoci vydává všeobecná doporučení, která slouží k interpretaci jednotlivých ustanovení Úmluvy CEDAW, dále je rozvíjí a zároveň stanovuje doporučené chování pro jednotlivé státy. V souvislosti s aplikací a interpretací článku 11 přijal Výbor v roce 1989 Obecné doporučení č. 13⁵⁶. V tomto krátkém doporučení konstatuje, že navzdory přijetí ustanovení o rovnosti odměňování v Úmluvě CEDAW a jeho implementaci do řady vnitrostátních právních řádů smluvních stran zbývá ještě dlouhá cesta k dosažení skutečné rovnosti. V návaznosti na to vyzývá státy k ratifikaci Úmluvy Mezinárodní organizace práce o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty z roku 1951. Dále vyzývá státy k provedení srovnávací analýzy typicky mužských a typicky ženských povolání v rámci pracovního trhu, na jejímž základě by bylo možné provést komparaci hodnoty těchto odlišných povolání. Upozorňuje tak na to, že pro rovnost odměňování je problematická také horizontální segregace pracovního trhu. Druhé a doposud poslední doporučení, které se věnuje rovnosti odměňování, přijal Výbor v roce 1991. Obecné doporučení č. 17⁵⁷ se zaměřuje na neplacenou práci vykonávanou ženami, která má ve svém důsledku vliv na nerovnosti

56 UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), CEDAW General Recommendation No. 13: Equal remuneration for work of equal value, 1989.

57 UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), CEDAW General Recommendation No. 17: Measurement and quantification of the unremunerated domestic activities of women and their recognition, 1991.

v odměňování. Výbor doporučuje členským státům provádět v této oblasti výzkum, sběr dat a jejich vyhodnocování.

Obě doposud přijatá obecná doporučení Výboru zaměřující se na rovnost odměňování naneštěstí nemají uspokojivý rozsah a konkrétní doporučení v nich jsou velmi obecná. Na druhou stranu je potřeba ocenit výzvu k ratifikaci Úmluvy č. 100 Mezinárodní organizace práce, neboť v roce 1989, kdy bylo Obecné doporučení č. 13 přijato, nebyla Úmluva č. 100 ratifikována několika evropskými státy, které jsou v současnosti členskými státy Evropské unie.⁵⁸

Od roku 2000, kdy nabyt účinnosti Opční protokol k Úmluvě CEDAW⁵⁹, je pravomocí Výboru jednak přijímat individuální stížnosti pro porušení ustanovení Úmluvy CEDAW a rozhodovat o nich, jednak provádět fakultativní šetření v případech závažného porušení Úmluvy CEDAW. Přijetím Opčního protokolu tedy Výbor získal kvazijudiciální pravomoc, která mu umožňuje rozhodovat v individuálních případech.⁶⁰ Opční protokol ratifikovaly všechny státy Evropské unie, a mohou tedy proti nim být podávány stížnosti a vedena šetření Výboru.⁶¹

Stížnost může podat jednotlivec či skupina jednotlivců v případě, že došlo k porušení jakéhokoli ustanovení Úmluvy CEDAW, za podmínek, že všechny dostupné vnitrostátní opravné prostředky již byly vyčerpány a spor není přezkoumáván v rámci jiného mezinárodního mechanismu. Stížnost lze podat pouze proti státu, který ratifikoval Opční protokol. Stát, proti němuž je stížnost podána, má možnost se k dané věci vyjádřit a informovat Výbor o opatřeních, která přijal k nápravě protiprávního jednání; Výbor může po státu požadovat doplnění informací. Šetření může Výbor zahájit v případě, že zjistí závažné či soustavné porušování práv zaručených Úmluvou CEDAW v konkrétní věci.

Výbor tedy dohlíží na dodržování Úmluvy CEDAW a dále disponuje efektivním mechanismem, který mu umožňuje zasahovat v případech porušování ustanovení Úmluvy CEDAW. Přesto v rámci činnosti Výboru neexistuje rozhodnutí, jehož předmětem by byla rovnost odměňování v článku 11 odst. 1 písm. d) Úmluvy CEDAW. Zároveň nebylo pro porušení článku 11 odst. 1 písm. d) vedeno šetření Výboru proti žádnému evropskému státu.⁶²

58 Jednalo se konkrétně o Českou republiku, Slovenskou republiku, Slovinskou republiku, Chorvatsko a pobaltské státy. Jako poslední Úmluvu č. 100 ratifikovalo Estonsko v roce 1996. Seznam států, které Úmluvu č. 100 ratifikovaly dostupný zde: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312245

59 Opční protokol k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace ze dne 6 října 1999.

60 Scheu, 2015, str. 74.

61 Seznam států, které ratifikovaly Opční protokol dostupný zde: https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8-b&chapter=4&lang=en.

62 Ve věci stížnosti č. 028/2010 bylo vedeno šetření proti Turecku, které spočívalo v porušení práva na práci dle článku 11 odst. 1 písm. a) Úmluvy CEDAW, spolu s porušením zásady rovného zacházení dle článku 11 odst. 1 písm. d) Úmluvy CEDAW. Dostupné z: <http://juris.ohchr.org/Search/Details/1720>. Navštíveno 23.12.2018.

2.1.3. Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (dále také „MOP“) je specializovaná organizace OSN, jejímž hlavním cílem je prosazování lidských práv, pracovních práv a sociální spravedlnosti.⁶³ Struktura Mezinárodní organizace práce a základní principy jejího fungování jsou stanoveny v Ústavě Mezinárodní organizace práce z roku 1944 (dále jen „Ústava MOP“).⁶⁴ Mezinárodní organizace práce je organizace tripartitního typu, která se snaží podporovat společenský dialog mezi zaměstnanci, zaměstnavateli a členskými státy. K naplňování svých cílů vydává Mezinárodní organizace práce doporučení, která není třeba ratifikovat členskými státy, a dále také úmluvy, u nichž je ratifikace členskými státy nezbytná.

2.1.3.1. Úmluvy Mezinárodní organizace práce

Jednou z úmluv Mezinárodní organizace práce relevantní v oblasti rovnosti odměňování je Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (dále jen „Úmluva o stejném odměňování“) z roku 1951. Již touto úmluvou se na půdě MOP projevila snaha o odstranění diskriminace vedoucí k nerovnému odměňování z důvodu pohlaví. Úmluva o stejném odměňování úvodem definuje pojem „odměna“, a to široce, tedy že „zahrnuje řádnou, základní nebo minimální mzdu nebo plat a jakékoliv vedlejší příjmy, vyplácené přímo nebo nepřímo, ať v hotovosti nebo v naturáliích, zaměstnavatelem pracovníku a plynoucí z pracovníkova zaměstnání“.⁶⁵ Dále stanovuje povinnost států, které ji ratifikovaly, aby podporovaly a zajišťovaly uplatňování zásady stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty, a to prostřednictvím vnitrostátního zákonodárství, zákonnými metodami stanovení mezd, kolektivními smlouvami či kombinací těchto prostředků.

Další úmluvou MOP je Úmluva č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání, dále jen „Úmluva o diskriminaci“), která byla přijata v roce 1958. Úvodní ustanovení Úmluvy o diskriminaci vymezují diskriminaci jako „jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání“, a dále jako „jakékoli jiné rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti, jež má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání, které může být určeno zúčastněným členským státem po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud takové

63 Hlavní cíle MOP uvedené na oficiálních stránkách MOP: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-en/index.htm>.

64 Ústava Mezinárodní organizace práce, ze dne 10. 5. 1944.

65 Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, čl. 1.

organizace existují, a s jinými příslušnými orgány“. Státy, které Úmluvu o diskriminaci ratifikovaly, mají povinnost v rámci vnitrostátní politiky prosazovat rovnost příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání, stejně jako usilovat o vymýcení diskriminace. Zejména pak mají usilovat o spolupráci s organizacemi zaměstnavatelů, pracovníků a s jinými orgány, vydávat zákony a podporovat výchovné programy k provádění politiky rovného zacházení a rovného odměňování, rušit či měnit právní předpisy a praxe, které jsou v rozporu s danými cíli či neslučitelné s touto politikou, zajišťovat poradenství pro volbu povolání, odborný výcvik a zprostředkování práce a v každoročních zprávách o provádění Úmluvy proti diskriminaci uvádět opatření učiněná v souladu s touto politikou a výsledky, kterých bylo dosaženo.

Obě dvě zmíněné úmluvy mají podobnou strukturu i rozsah. Co se týče doporučení, která dávají státům v souvislosti s prováděním zásady rovného odměňování a odstraňováním diskriminace, jsou tato doporučení obecného charakteru. Jedná se spíše o rámcové úmluvy, které ponechávají konkrétní naplňování stanovených cílů na jednotlivých státech. Hodnocení tohoto naplňování pak probíhá prostřednictvím každoročních zpráv, které státy předkládají Mezinárodnímu úřadu práce.

2.1.3.2. Kontrolní mechanismy naplňování úmluv MOP

Mechanismem, který slouží k dohledu nad dodržováním jednotlivých úmluv, je zejména každoroční zpráva, již musejí členské státy předkládat Mezinárodnímu úřadu práce (dále jen „Úřad“), který je sekretariátem MOP. Cílem zprávy je informovat Úřad o tom, jaká opatření členské státy přijaly k naplňování jimi ratifikovaných úmluv.⁶⁶ Další mechanismus je zakotven v článku 24 Ústavy MOP, který umožňuje, aby organizace zaměstnanců či organizace zaměstnavatelů informovaly Úřad o porušení úmluv ze strany států. Stát má v takovém případě možnost se ke stížnosti vyjádřit a v případě neposkytnutí dostatečného vysvětlení je mu uložena sankce ve formě zveřejnění konkrétní stížnosti. Vedle těchto nástrojů diplomatické povahy ovšem MOP disponuje také mechanismy s určitým kvazijudiciálním prvkem.⁶⁷ Jedná se o postup v souladu s článkem 26 Ústavy MOP, který umožňuje členským státům podávat k Úřadu stížnost pro porušení úmluv jinými členskými státy. Je v diskreci Mezinárodní organizace práce, zda tyto stížnosti dále předloží vyšetřovací komisi. Pokud ano, vyšetřovací komise sestavená ad hoc pro daný případ v návaznosti na stížnost vypracuje zprávu, která obsahuje právní posouzení situace a doporučení danému státu. Tato zpráva může dále sloužit jako podklad pro vyřešení sporu mezi stranami, nicméně není právně závazná. Stát může doporučení vyšetřovací komise přijmout či odmítnout. V případě odmítnutí závěrů komise se stát následně musí vyjádřit, zda si přeje

66 Článek 22 Ústavy Mezinárodní organizace práce, ze den 10. 5. 1944.

67 Scheu, 2015, 75.

v souladu s článkem 29 Ústavy MOP předložit spor k Mezinárodnímu soudnímu dvoru (dále také „MSD“).⁶⁸

Celkový počet stížností podaných v souladu s článkem 26 Úmluvy MOP je velmi nízký: dosud bylo k Úřadu podáno celkem pouze 33 stížností.⁶⁹ Na evropské státy byly k Úřadu Mezinárodní organizace práce podány dvě stížnosti. Jedna stížnost byla podána na Německou spolkovou republiku a jedna na Rumunsko, obě dvě stížnosti se týkaly porušování Úmluvy o diskriminaci. Počet stížností, které se dostanou před Mezinárodní soudní dvůr je ještě nižší než celkový počet stížností, neboť ty státem nejsou vždy předloženy k MSD k rozhodnutí. Například v případě stížnosti podané proti Německu tento stát nesouhlasil se závěry vyšetřovací komise, nicméně se rozhodl nepředložit věc Mezinárodnímu soudnímu dvoru.⁷⁰ Ponechání autonomie státu ohledně předložení sporu k rozhodnutí MSD je tedy výrazem respektování státní suverenity, zároveň jde však o oslabení úrovně zajištění lidských práv v pracovněprávních otázkách, včetně práva na rovné odměňování.⁷¹ Nicméně právě za účelem zajištění ochrany těchto práv jsou mezinárodněprávní nástroje přijímány, a je tedy otázkou, zda by suverenita států v těchto případech neměla být omezena tak, aby stížnosti byly automaticky předkládány MSD k rozhodnutí, a tak bylo zajištěno skutečné naplňování práv přiznávaných v rámci MOP.

2.1.4. Shrnutí

Pro účely této práce je v kapitole 3 nazvané „Úprava rovnosti odměňování na mezinárodní úrovni“ popsána právní úprava OSN, která je relevantní pro Evropský region.

Zásada rovnosti odměňování je stručně upravena ve Všeobecné deklaraci lidských práv a v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Ukotvení zásady rovnosti odměňování v těchto hlavních dokumentech OSN zajisté deklaruje její význam a zájem mezinárodního společenství pracovat na dosažení rovnosti v odměňování. Nicméně úprava v těchto úmluvách je příliš stručná a nástroje existující k naplňování těchto úmluv jsou pouze diplomatického a politického charakteru, a tedy pro efektivní zajištění zásady rovnosti odměňování nedostatečné.

Dalším relevantním právním nástrojem přijatým na půdě OSN je Úmluva CEDAW. Tato úmluva je jedním z klíčových právních nástrojů boje proti diskriminaci žen. Přestože obsahuje také zásadu rovného odměňování, není této zásadě vzhledem k širokému záběru celé Úmluvy

⁶⁸ Scheu, 2015, 76.

⁶⁹ Seznam stížností podaných v souladu s článkem 26 Ústavy MOP je dostupný na stránkách MOP: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50011::NO:::>, navštíveno dne 24.12.2018.

⁷⁰ Stížnost (článek 26) C111 proti Spolkové republice Německo ze dne 13. 6.1984.

⁷¹ BUTLER, William Elliott, ed., 1991. *Control over compliance with international law*. The Netherlands. Martinus Nijhoff Publishers. ISBN 0-7923-1025-X.

věnována dostatečná pozornost. To vyplývá jednak ze stručnosti a obecnosti ustanovení článku 11 odst. 1 písm. d), který se jako jediný v rámci textu Úmluvy CEDAW věnuje rovnosti odměňování, a dále také z obecných doporučení přijatých Výborem v oblasti rovnosti odměňování: přijata byla dvě velmi stručná doporučení, přičemž poslední bylo přijato před téměř 28 lety. Nadto se v rámci své pravomoci projednávat stížnosti a vést šetření proti státům pro porušení Úmluvy CEDAW Výbor v evropském regionu doposud nezabýval porušením rovnosti odměňování v článku 11 odst. 1 písm. d).

Význam Úmluvy CEDAW nelze v kontextu prosazování zásady rovného odměňování opomíjet, neboť Úmluva CEDAW se věnuje celkovému uplatňování rovnosti žen ve společnosti a potlačování genderových stereotypů, což je relevantní pro všechny oblasti rovnosti žen, včetně rovnosti odměňování. Nicméně vzhledem k širokému záběru Úmluvy CEDAW a k malé pozornosti, která je v jejím rámci věnována úpravě rovnosti odměňování, nelze ani tento mezinárodněprávní dokument považovat za efektivní nástroj v boji s nerovností odměňování.

Právní úprava rovnosti odměňování žen a mužů je přijata také na půdě Mezinárodní organizace práce, která je specializovanou organizací OSN. Zásada rovného odměňování je upravena zejména v Úmluvě o stejném odměňování a v Úmluvě o diskriminaci. Nicméně obě dvě tyto Úmluvy jsou stručné a co se týče doporučení, která dávají státům v souvislosti s prováděním zásady rovného odměňování a odstraňováním diskriminace, jsou tato doporučení obecného charakteru a konkrétní způsob naplnění stanovených cílů je ponechán na jednotlivých státech. Mezinárodní organizace práce ovšem disponuje efektivním způsobem naplňování přijatých Úmluv – vedle monitorovacího mechanismu každoročních zpráv jednotlivých států také umožňuje členským státům podávat k Úřadu stížnosti pro porušení úmluv jinými členskými státy. Těmito stížnostmi se zabývá vyšetřovací komise a v případě nesouhlasu státu se závěrem komise může být spor se souhlasem státu předložen Mezinárodnímu soudnímu dvoru. Bohužel ani existence tohoto mechanismu nenapomáhá aktivnějšímu prosazování zásady rovného odměňování. Z celkově nízkého počtu stížností, které Úřad přijal, se pouze dvě týkaly evropských států. Jedním z těchto států bylo Německo, které se závěrem vyšetřovací komise nesouhlasilo, nicméně také nedalo souhlas s předložením věci Mezinárodnímu soudnímu dvoru. Zde tedy překážkou nebyla ani tolik nedostatečná právní úprava, neboť ta byla rozebrána v detailní zprávě vyšetřovací komise a mohla by být závazně rozhodnuta Mezinárodním soudním dvorem, ale spíše neochota samotného státu věc řešit na mezinárodní úrovni.

Nedostatek na úrovni OSN lze spatřovat také v nemožnosti podávat individuální stížnosti, a to jak v rámci mechanismů Úmluvy CEDAW, tak v rámci fungování Mezinárodní organizace práce. Pokud je zde zmiňován tento institut, je ovšem potřeba si uvědomit úskalí, která jsou s

podáváním individuálních stížností spojena. Zejména jde o zdlouhavost vyřizování stížností, právní nezávaznost rozhodnutí orgánu v konkrétním případě a s tím související nemožnost efektivního vymáhání rozhodnutí. Problematické dále může být, zda konkrétní stát akceptoval jurisdikci příslušného mezinárodního orgánu k vyřizování stížností, neboť tyto mechanismy fungují na základě dobrovolného přistoupení ze strany států. Zmínit lze také převážně mužské složení orgánů a výborů, které rozhodují o stížnostech ve věcech práv žen. Přestože nelze vyvozovat, že by orgány tvořené převážně muži nebyly způsobilé objektivně rozhodovat v otázkách týkajících se práv žen, větší zastoupení žen v těchto orgánech by rozhodně bylo přínosné.⁷² Přesto by bylo umožnění podávání individuálních stížností v případech nerovnosti odměňování přínosné, a to i přes uvedené nedostatky – zejména pokud kolektivní mechanismy na mezinárodní úrovni nejsou dostatečně využívány a problematice rovnosti odměňování není věnována dostatečná pozornost.

Z výše uvedeného lze shrnout, že právní úprava rovnosti odměňování přijatá v rámci OSN je často deklaratorní a není dostatečně podrobná. Přesto by její prosazování mohlo být účinné prostřednictvím mechanismů Úmluvy CEDAW či Mezinárodní organizace práce. Ty však bohužel nejsou v této otázce dostatečně využívány a k efektivnímu naplňování zásady rovnosti odměňování v OSN zatím nedochází.

3. Úprava odměňování na úrovni Rady Evropy

Rada Evropy je regionální mezinárodní organizace, kterou tvoří 47 evropských států. Hlavním dokumentem, který byl na její půdě přijat, je beze sporu Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950 (dále jen „Evropská úmluva“).⁷³ K Evropské úmluvě bylo následně přijato devět dodatkových protokolů, které blíže specifikují a upravují práva v Evropské úmluvě zakotvená.

3.1. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Cílem přijetí Evropské úmluvy bylo vytvoření stručného a výstižného katalogu lidských práv, který měl zároveň zajistit jejich účinnou vymahatelnost. Z tohoto důvodu Evropská úmluva vedle hmotněprávních ustanovení o ochraně lidských práv obsahuje také četná procesní ustanovení. Celá Hlava II Evropské úmluvy se věnuje zřízení Evropského soudu pro lidská práva (dále také „Evropský soud“ nebo „ESLP“) a vymezení jeho pravomocí. Evropská úmluva původně zřizovala dva orgány, a to Evropský soud a Evropskou komisi pro lidská práva, jejímž

⁷² COOK, Rebecca J., ed., 1995. *Human Rights of Women: National and International Perspectives*. 3rd edition. Philadelphia: University of Pennsylvania Press. ISBN 0-8122-1538-9, str. 196 – 200.

⁷³ Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod Rady Evropy ze dne 4. 11. 1950, Řím.

prostřednictvím se jednotlivci na Evropský soud obraceli. Nabytím účinnosti dodatkového Protokolu č. 11 v roce 1998 došlo ke spojení funkcí Evropské komise pro lidská práva a Evropského soudu a jednotlivci se od té doby mohou na Evropský soud obracet přímo. Protokol č. 11 posílil roli Evropského soudu a vytvořil orgán, který v rámci evropského regionu dohlíží na dodržování lidských práv stanovených Evropskou úmluvou a v případě jejich porušení ukládá jednotlivým smluvním stranám sankce.⁷⁴

3.1.1. Článek 14 Evropské úmluvy

Evropská úmluva upravuje princip rovnosti a zákazu diskriminace v článku 14, který stanovuje následující: „Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoliv důvodu jako je pohlaví, [...] nebo jiné postavení“. Diskriminací se ve smyslu článku 14 Evropské úmluvy rozumí „odlišné zacházení s osobami v podobných situacích, bez objektivního a rozumného ospravedlnění“.⁷⁵ Diskriminaci tedy nezakládá jakékoli odlišné zacházení, nýbrž takové zacházení, které v obdobných či stejných situacích upřednostňuje některé osoby před jinými, přičemž takové odlišení není objektivní a neexistuje pro něj rozumné ospravedlnění.⁷⁶

Ze znění článku 14 Evropské úmluvy vyplývá, že je akcesorické povahy. Sám o sobě žádné konkrétní právo neobsahuje a jeho aplikace je vždy spojená s aplikací jiného práva přiznaného Evropskou úmluvou. Rozhodovací praxe ESLP rozšířila výklad článku 14, když prohlásila, že pro jeho aplikaci postačuje, pokud předmět sporu spadá do rozsahu ustanovení Evropské úmluvy či pokud jsou předmětná ustanovení spojena s výkonem práva, které Evropská úmluva zaručuje. Toto judikatorní rozšíření aplikace článku 14 má za následek navýšení počtu rozhodovaných případů v oblasti diskriminace.⁷⁷ Na druhou stranu z akcesority článku 14 vyplývá omezení jeho aplikace. Článek nelze použít v případech, které nespádají pod ochranu Evropské úmluvy, tedy například v případě hospodářských a sociálních práv (např. právo na mzdu), a to ani v případě zjevné diskriminace.⁷⁸

Článek 14 nerozlišuje mezi diskriminací přímou a diskriminací nepřímou, nicméně Evropský soud se k této věci vyjádřil hned ve svém prvním diskriminačním případě, když rozhodl, že se článek 14 vztahuje také na nepřímou diskriminaci.⁷⁹ Ta byla Evropským soudem dále vymezena v rozhodnutí ve věci DH proti České republice tak, že „politika nebo obecné

74 Koldinská, 2010, str. 43.

75 Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 11. 6. 2002, Willis v. Spojené Království, ECHR 2002 IV., stížnost č. 36042/97.

76 Koldinská, 2010, str. 48.

77 Koldinská, 2010, str. 45.

78 RŮŽIČKA, Miroslav, 2007. Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod. Právník. 2007(6).

79 Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 23. 7. 1968, Belgický jazykový případ, stížnost č. 1474/62, 1677/62, 1691/62, 1769/63, 1994/63 a 2126/64.

opatření, které má nepřiměřené negativní dopady na určitou skupinu, může být považováno za diskriminační bez ohledu na to, že na takovou skupinu není konkrétně zaměřeno, a že diskriminace potenciálně odporující Úmluvě může vyplývat i z faktické situace“.⁸⁰

Jednání, které Evropská úmluva považuje za diskriminační, může být za splnění určitých podmínek ospravedlněno. Při posuzování diskriminačního jednání Evropský soud nejprve hodnotí, zda došlo k rozdílnému zacházení s osobami, které se nacházejí v obdobné situaci, a zda se jedná o porušení práv, kterým Evropská úmluva poskytuje ochranu. Jedná-li se o takový případ, Evropský soud dále zjišťuje, zda pro takové zacházení existoval objektivní a rozumně ospravedlnitelný důvod. Vedle těchto kritérií Evropský soud dále stanovil, že princip rovného zacházení je porušen, pokud odlišné zacházení nesleduje legitimní cíl a pokud mezi prostředky a cílem, který odlišné zacházení sleduje, neexistuje rozumný vztah proporcionality.⁸¹ Obecně lze říct, že spolu s vývojem rozhodovací praxe Evropského soudu dochází také ke zpřísňování podmínek ospravedlnění diskriminačního jednání. Například v rozhodnutí ve věci *Abdulaziz, Cabales a Balkandali* Evropský soud uvedl, že podpora a rozvoj rovného postavení žen a mužů je významným cílem členských států Rady Evropy. K tomu, aby bylo diskriminační jednání na základě pohlaví posouzeno jako rozumně ospravedlnitelné v souladu s Evropskou úmluvou, je potřeba předložit velmi závažné důvody.⁸²

Obecný zákaz diskriminace je tedy zakotven v článku 14 Evropské úmluvy a dále rozvíjen judikaturou Evropského soudu. Ustanovení obsahující konkrétně zásadu rovnosti odměňování však Evropská úmluva neobsahuje. Vzhledem k již zmíněné akcesorické povaze článku 14 Evropské úmluvy, jehož aplikace je spojená s aplikací jiného práva přiznaného Evropskou úmluvou, a vzhledem k neexistenci ustanovení upravujícího rovnost odměňování se na základě zákazu diskriminace obsaženém v článku 14 nelze domáhat rovnosti odměňování.

3.1.2. Protokol č. 12

Protokol č. 12 k Evropské úmluvě (dále jen „Protokol“) byl přijat roku 2000 a je účinný od roku 2005⁸³. Hlavním cílem přijetí Protokolu bylo napravení největšího nedostatku článku 14 Evropské úmluvy, kterým je jeho akcesorita. Přestože Evropský soud v rámci své rozhodovací činnosti aplikační rozsah článku 14 rozšiřoval, nebylo jej možné uplatnit v některých zásadních oblastech, například co se týče zaměstnání.⁸⁴ Na rozdíl od článku 14 je zákaz diskriminace

⁸⁰ Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 13. 11. 2007, D. H. a ostatní proti České republice, stížnost č. 57325/00, bod 175.

⁸¹ Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva, *Belgický jazykový případ*.

⁸² Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 25. 5. 1985, *Abdulaziz, Cabales a Balkandali proti Spojenému království*, stížnost č. 9214/80, 9473/81, 9474/81.

⁸³ Protokol č. 12 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod, Řím, 4.11.2000.

⁸⁴ VAN DIJK, Pieter, FRIED VAN HOOFF, ARJEN VAN RIJN a LEO ZWAAK. *Theory and Practice of the European Convention on Human Rights*. Fourth edition. Antwerpen - Oxford: Intersentia, 2006. ISBN 90-5095-546-0, str. 990.

v Protokolu neakcesorický a nezávislý na ostatních ustanoveních Evropské úmluvy. Cílem přijetí Protokolu bylo také rozšíření a vyjasnění znění a aplikace článku 14 a posílení ochrany proti diskriminaci, která hraje klíčovou roli v ochraně lidských práv, zejména pak ochrany proti rasové diskriminaci a diskriminaci na základě pohlaví.⁸⁵ Protokol obsahuje totožný demonstrativní výčet diskriminačních důvodů jako článek 14 Evropské úmluvy. Znění a aplikaci článku 14 následně Protokol rozšiřuje o práva, která jsou přiznána zákonem, následujícím ustanovením: „užívání každého práva přiznaného zákonem musí být zajištěno bez jakékoli diskriminace z důvodu pohlaví [...]“. V souladu s důvodovou zprávou přijatou k Protokolu pod toto ustanovení spadají práva, která jednotlivcům přiznávají zákony na národní úrovni, a práva, která jim rozhodnutími, činnostmi či nečinnostmi přiznávají orgány veřejné moci. Odstavec 2 limituje zákaz diskriminačního jednání pouze na orgány veřejné moci ustanovením, že „nikdo nesmí být diskriminován žádným orgánem veřejné moci z jakéhokoli důvodu“, a tedy znemožňuje použití tohoto článku na soukromoprávní vztahy. V souladu s článkem 3 Protokolu je všechna ustanovení Evropské úmluvy třeba aplikovat v souladu s Protokolem.

Přijetím Protokolu dochází k překonání akcesority článku 14 Evropské úmluvy, neboť na základě Protokolu se lze dovolávat toho, aby každé právo přiznané zákonem bylo zajištěno bez jakékoli diskriminace. V kombinaci s článkem 19 Evropské úmluvy se přijetím Protokolu lze, za splnění procesních podmínek, dovolávat zajištění práv přiznaných zákonem u Evropského soudu. Tedy i přes neexistenci úpravy rovnosti odměňování v textu Úmluvy se lze dovolávat této zásady před Evropským soudem, pokud je tato zásada zakotvena ve vnitrostátním zákonodárství státu, který se dopouští porušování této zásady. Evropská úmluva tedy neposkytuje hmotněprávní ochranu rovnosti odměňování, ale umožňuje procesněprávní ochranu její národní právní úpravy.

3.2. Judikatura Evropského soudu pro lidská práva

Formulaci základních principů své činnosti a jurisdikce provedl Evropský soud v již citovaném rozhodnutí ve věci tzv. belgického jazykového případu. V tomto rozhodnutí Evropský soud vymezil princip vyváženosti vlastního rozhodování (just balance), který vychází z celkového zaměření Úmluvy a kontextu lidských práv v ní upravených. Evropský soud v tomto případě totiž konstatoval, že ochranu práv stanovených Úmluvou nelze poskytovat pouze v rozsahu, ve kterém byla práva chápána s ohledem na historický kontext v době jejího uzavření, ale také s ohledem na vývoj společnosti – tak, aby byla zajištěna účinná ochrana. Úmluvu je třeba chápat jako nástroj zajišťující rovnováhu mezi ochranou obecného zájmu evropských států

⁸⁵ Explanatory Report to the Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms of the Council of Europe, ETS 177, 4. 11. 2000, Rome, bod 9-10.

a respektem základních lidských práv. Základem rozhodovací činnosti Evropského soudu tedy není doslovné znění Úmluvy a její jednotlivé články, ale naplnění požadavku, aby členské státy zajistily patřičnou rovnováhu mezi ochranou zájmů společnosti a ochranou základních lidských práv jednotlivců.⁸⁶

V rámci rozhodnutí relevantních v oblasti diskriminace z důvodu pohlaví lze úvodem zmínit rozhodnutí ve věci Van Raalte a s ním související rozhodnutí ve věci Karlheinz Schmidt. V prvně zmíněném případě Evropský soud definoval jako diskriminační takové odlišné zacházení, které nemá objektivní a rozumné ospravedlnění. Zároveň odkázal na rozhodnutí ve věci Karlheinz Schmidt, ve kterém Evropský soud uvádí, že aby rozdílné zacházení z důvodu pohlaví mohlo být považováno za ospravedlnitelné, a tedy v souladu s Úmluvou, musí se takové zacházení opírat o velmi závažné důvody. Takový závěr do jisté míry staví diskriminaci na základě pohlaví do jakéhosi privilegovaného postavení, neboť mu Evropský soud přiznává větší závažnost než ostatním diskriminačním důvodům. S ohledem na to, že Evropský soud rozhoduje nejčastěji v případech diskriminace na základě pohlaví, je třeba se snažit takto četné nežádoucí diskriminační jednání omezit, například pouze výjimečným ospravedlňováním takového jednání.⁸⁷

3.3. Evropská Sociální Charta

Evropská sociální charta (dále jen „Charta“) byla přijata roku 1961 v rámci Rady Evropy a představuje první katalog sociálních práv přijatý v rámci evropského regionu.⁸⁸ Kromě obecného principu rovnosti a zákazu diskriminace na základě pohlaví obsahuje Charta další hmotněprávní ustanovení relevantní pro rovnost odměňování.

Právu na spravedlivou odměnu za práci se věnuje článek 4 Charty. Konkrétně na základě odstavce 3 se smluvní strany zavazují uznat právo pracujících mužů a žen na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty. Výkon těchto práv má být zajištěn například prostřednictvím svobodně uzavíraných kolektivních smluv, zákonnými metodami stanovení mezd nebo jinými vhodnými způsoby, které jsou v souladu s vnitrostátním právem jednotlivých smluvních států.

S ohledem na vývoj v oblasti sociálních a ekonomických práv, jak byl reflektován v jiných mezinárodních dokumentech a ve vnitrostátních právních řádech, a s ohledem na nově vznikající společenské problémy byla v roce 1996 přijata revidovaná verze Charty.⁸⁹ Tato revidovaná verze obsahuje v části první výčet práv a principů, které smluvní strany přijímají jako

86 Koldinská, 2010, str. 44.

87 Koldinská, 2010, op. cit. str. 52.

88 Koldinská, 2010, str. 60.

89 Explanatory report to the revised European Social Charter, bod 7.

cíle svých politik a o jejichž prosazování budou usilovat. Tato práva a principy jsou dále rozvedena v samotném textu Charty. Článek 20 Charty upravuje „právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví“. Toto právo v sobě zahrnuje podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně odměňování a dále zajištění přístupu k zaměstnání, ochranu proti propuštění a zajištění znovuzařazení do zaměstnání, odborné poradenství, výcvik, rekvalifikaci a rehabilitaci a rozvoj kariéry včetně povýšení. Článek 26 Charty zakotvuje právo na důstojné zacházení v práci, které zahrnuje zejména zvyšování povědomí a informování o sexuálním obtěžování a jeho prevenci. V článku 27 Charty je obsažena ochrana rovnosti příležitostí a rovného zacházení pracujících mužů a žen s povinnostmi k rodině. Tato ochrana zahrnuje například možnost těchto osob nastoupit a znovu nastoupit do zaměstnání či zohledňování jejich individuálních potřeb. Dále článek stanovuje, že rodinné povinnosti nesmějí být platným důvodem pro ukončení zaměstnání. O splnění těchto závazků se smluvní strany zavazují usilovat všemi vhodnými prostředky⁹⁰, například zákonnou regulací či dohodami mezi zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů a organizacemi pracovníků.

K dohledu nad naplňováním závazků vyplývajících z Charty slouží dva mechanismy. Jeden z mechanismů probíhá prostřednictvím zpráv o plnění závazků, které zpracovávají státy a které každé dva roky předkládají generálnímu tajemníkovi Rady Evropy. Tyto zprávy jsou dále přezkoumávány Výborem expertů a Podvýborem vládního sociálního výboru, tedy orgány vytvořenými v souladu s Chartou. Na základě hodnotící zprávy Výboru expertů a Podvýboru pak Výbor ministrů Rady Evropy, tedy hlavní rozhodovací orgán Rady Evropy, může dávat jednotlivým smluvním stranám potřebná doporučení.⁹¹

Dalším mechanismem je systém kolektivních stížností, který byl zaveden přijetím dodatkového protokolu v roce 1995.⁹² Prostřednictvím tohoto systému mohou neziskové organizace, odborové organizace a organizace sociálních partnerů⁹³ podávat Evropskému výboru pro sociální práva stížnosti na porušení ustanovení Charty. Ve stížnostech lze namítat nesoulad vnitrostátní právní úpravy či praxe s konkrétními ustanoveními Charty, vzhledem ke kolektivní povaze stížnosti se však nelze domáhat práv zaručených Chartou v individuálních případech. S ohledem na to lze stížnosti podávat, aniž by nejprve musely být vyčerpány vnitrostátní opravné prostředky, a dále také nemusí být subjekt, který stížnost podává, obětí namítaného porušení práv. Stížností se zabývá Výbor nezávislých expertů, který na základě informací poskytnutých

⁹⁰ Evropská sociální charta, článek 20 odst. 1. písm. a).

⁹¹ Evropská sociální charta, část IV, články 21–29.

⁹² Additional Protocol to the European Social Charter Providing for a System of Collective Complaints, 9.11.1995, Strasbourg.

⁹³ Organizacemi sociálních partnerů jsou European Trade Union Confederation, která může podat stížnost jménem zaměstnanců, a organizace Business Europe a International Organisation of Employers, která může podat stížnost jménem zaměstnavatelů.

stěžovatelem a státem, na který je stížnost podána, zpracuje zprávu a dojde k závěru, zda došlo ze strany státu k porušení ustanovení Charty, či nikoliv. Zpráva je postoupena Výboru ministrů, který může v případě porušení ustanovení Charty přijmout doporučení adresované danému státu. Stát následně informuje příslušné⁹⁴ orgány Rady Evropy o naplnění těchto doporučení ve své pravidelné zprávě o plnění závazků, v rámci prvně zmíněného mechanismu. Státy jsou povinny respektovat doporučení Evropského výboru pro sociální práva, nicméně vzhledem k tomu, že doporučení nejsou právně závazná, nejsou ve vnitrostátním právu vymahatelná. V konečném důsledku je tedy na vnitrostátních soudech, zda na základě rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva o nesouladu s Chartou zruší předmětné ustanovení vnitrostátního práva či praxe.

Od přijetí dodatkového protokolu z roku 1995 vydal Evropský výbor pro sociální práva více než 1300 rozhodnutí týkajících se článku 4 Charty, z nichž se přes 300 rozhodnutí týkalo článku 4 odstavce 3) Charty, tedy práva pracujících mužů a žen na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty. Převážnou část těchto rozhodnutí ovšem tvoří doporučení vydávaná Evropským výborem pro sociální práva v rámci mechanismu podávání zpráv o plnění závazků jednotlivými členskými státy. Více než dvě třetiny těchto rozhodnutí se týkají členských států Evropské unie. Rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva v jednotlivých případech stanovuje konkrétní porušení ze strany členského státu, a sice poukázáním na konkrétní ustanovení vnitrostátního práva nebo na konkrétní praxi státu, která je v rozporu s článkem Charty. Co se týče kolektivních stížností podaných v souvislosti s článkem 4 odst. 3) Charty na členské státy Evropské unie, těchto stížností je celkem 14⁹⁵.

3.4. Gender Equality Commission

Komise pro genderovou rovnost (Gender Equality Commission) je poradním orgánem Rady Evropy, složeným z odborníků jmenovaných jednotlivými členskými státy. Jejím hlavním úkolem je prosazování koncepce genderové rovnosti do veškerých politik Rady Evropy, na všech úrovních a všemi aktéry, tedy tzv. gender mainstreaming. Tento pojem byl poprvé použit na Světové konferenci žen v Nairobi v roce 1985 a později byl gender mainstreaming Radou Evropy definován jako „(re)organizace, zdokonalování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tím, že při nich všechny zúčastněné subjekty budou na všech úrovních a ve všech stadiích využívat perspektivu rovnosti žen a mužů“.⁹⁶ Komise pro genderovou rovnost se zároveň snaží o překlenutí mezery, která existuje mezi závazky přijímanými na mezinárodní úrovni a skutečným postavením žen v Evropě. Poskytuje informace, poradenství a podporu ostatním

94

95 Veškeré informace o rozhodnutích Evropského výboru pro sociální práva jsou dostupné v elektronické databázi: <https://hudoc.esc.coe.int/eng>. Navštíveno dne 26.12.2018.

96 Definice gender mainstreamingu Rady Evropy dostupná z oficiálních stránek Rady Evropy.

orgánům Rady Evropy a také jejím členskými státy. Je orgánem pověřeným naplňováním strategií genderové rovnosti, které přijímá Výbor ministrů Rady Evropy. První strategie byla přijata na období 2014–2017, druhá a současná strategie je platná pro období 2018–2023. Strategie stanovuje postavení a činnost Rady Evropy v oblasti genderové rovnosti a v rámci holistického přístupu poskytuje pokyny a rady k efektivní implementaci genderové rovnosti pro členské státy i pro orgány Rady Evropy. Implementace strategií také podporuje budování a prohlubování vztahů a spolupráci s regionálními a mezinárodními partnery.

3.4.1. Gender Equality Strategy 2018–2023

Strategie pro genderovou rovnost 2018–2023 („Strategie“) navazuje na předchozí strategii a na *acquis* Rady Evropy. Stejně jako předchozí strategie definuje základní cíle, kterých má být dosaženo. Konkrétně se jedná o šest strategických oblastí, kterými jsou: prevence a boj proti genderovým stereotypům a sexismu, prevence a boj proti násilí na ženách, zajištění rovného přístupu žen ke spravedlnosti, dosažení vyrovnané účasti žen a mužů v politických a ve veřejných funkcích, ochrana žen a dívek, které jsou migranty, uprchlíky či žadatelkami o azyl a dosažení gender mainstreamingu ve všech oblastech a opatřeních.

Přestože rovnosti v oblasti odměňování není vyhrazena samostatná strategická oblast, ve Strategii je nutnost zaměřit se na genderové nerovnosti v zaměstnání, v odměnách za práci a v nevyváženém rozložení péče o domácnost a rodinu považována za klíčový faktor k dosažení ekonomické nezávislosti žen.⁹⁷ Rovnost odměňování je ve Strategii zmíněna v oblasti prevence a boje proti genderovým stereotypům a sexismu.

Strukturální nerovnosti a genderové stereotypy stále přetrvávají i v oblasti pracovního trhu. Horizontální segregace se na trhu práce projevuje převahou mužské pracovní síly v některých odvětvích a převahou ženské pracovní síly v jiných, často méně placených odvětvích. Vertikální segregace spočívá ve výrazně vyšším mužském obsazení pracovních pozic, které jsou v rámci pracovní hierarchie výše postaveny a lépe placeny v porovnání s obdobnými pozicemi, v nichž jsou zastoupeny ženy. Příčinou je do značné míry nerovnoměrné zatížení žen péčí o domácnost a rodinu, stejně jako genderová zaujatost a stereotypy týkající se vzdělání a pracovního uplatnění, které ovlivňují muže i ženy.

Posílení ekonomického postavení žen vyžaduje přijetí opatření podporujících rovné příležitosti, dosažení stejné odměny za stejnou práci či odstranění diskriminační legislativy a ekonomických bariér. Strategie stanovuje opatření a postupy, které bude Rada Evropy prosazovat: mimo jiné jde o podporu implementace relevantních existujících právních nástrojů a

97 Gender Equality Strategy 2018–2023 of the Council of Europe, adopted on 7. 3. 2018, bod 23.

doporučení Rady Evropy, identifikaci, shromažďování a šíření osvědčených postupů týkajících se odstraňování genderových stereotypů v oblasti pracovního trhu, rodinného života a vzdělávacího systému či podporu sběru dat a výzkumu v oblasti diskriminace na základě pohlaví.

3.4.2. Shrnutí

Rada Evropy je důležitým mezinárodním aktérem zajišťujícím genderovou rovnost a zákaz diskriminace. Obecný zákaz diskriminace je na úrovni Rady Evropy zakotven v článku 14 Evropské úmluvy, jehož otevřené znění umožňuje Evropskému soudu pro lidská práva pojem diskriminace dále vykládat a dotvářet. Evropský soud tak v rámci své rozhodovací praxe rozšířil aplikaci pojmu diskriminace Evropské úmluvy na nepřímou diskriminaci a dále ve svých rozhodnutích vymezoval chápání zásad zákazu diskriminace a rovnosti. Vzhledem k akcesorické povaze článku 14 a neexistenci relevantního ustanovení Evropské úmluvy, jejichž spojení by umožňovalo domáhat se rovnosti odměňování, není článek 14 nástrojem způsobilým nápomoci v boji proti diskriminaci na základě odměňování. Tento nedostatek byl však napraven přijetím dodatkového protokolu č. 12, na jehož základě lze zákaz diskriminace vymáhat samostatně a který navíc umožňuje uplatňování zákazu diskriminace, který je upraven na úrovni zákona.

Konkrétnější právní úpravu rovnosti odměňování na základě pohlaví lze nalézt v Evropské sociální chartě, která se zaměřuje na oblast sociálních práv a zaměstnanosti. K zajištění jejího efektivního naplňování slouží dva kontrolní mechanismy. Jednak se jedná o pravidelné podávání zpráv o plnění závazků státy, kterými se následně zabývají příslušné výbory, které mohou státům udělovat doporučení k napravení nedostatků. Dalším mechanismem je možnost neziskových organizací, odborových organizací a organizací sociálních partnerů podávat kolektivní stížnosti na nesoulad vnitrostátních zákonů či praxe s přijatými ustanoveními Charty. Jak ovšem vyplývá z dokumentů zveřejněných Radou Evropy, zatímco v rámci povinného mechanismu předkládání zpráv členskými státy existuje řada doporučení ze strany Evropského výboru pro sociální práva, včetně doporučení ohledně rovného odměňování žen a mužů, v případě dobrovolného mechanismu podávání kolektivních stížností je praktická využitelnost tohoto mechanismu v souvislosti s uplatňováním zásady rovného odměňování mnohem nižší. Uplatňování práv z Charty funguje paralelně vedle uplatňování práv z Evropské úmluvy u Evropského soudu pro lidská práva, které je, co se vymahatelnosti plnění závazků stanovených Chartou ze strany států týče, efektivnější.

Na poradní úrovni se rovnému odměňování žen a mužů v rámci Rady Evropy věnuje Komise pro genderovou rovnost, která v rámci své činnosti poskytuje informace, poradenství a

podporu ostatním orgánům Rady Evropy a členským státům a je také pověřena naplňováním strategií genderové rovnosti, které přijímá Výbor ministrů Rady Evropy. Jedním z jejích základních úkolů je gender mainstreaming, tedy prosazování rovnosti žen a mužů v rámci všech procesů, na všech úrovních a všemi aktéry. Tato strategie je zásadní pro skutečné fungování a naplňování existující právní úpravy a také pro nastavení společenského vnímání rovnosti žen a mužů bez stereotypů a bez výhrad.

4. Úprava rovnosti odměňování na úrovni Evropské unie

4.1. Primární právo

4.1.1. Smlouva o fungování Evropské unie

Rovnost odměňování žen a mužů je v Evropské unii upravena již na úrovni primárního práva – povinnost členských států zajistit stejnou odměnu mužů a žen za stejnou či rovnocennou práci byla zakotvena již v Římské smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957. V době svého vzniku sledoval tento institut cíle zejména ekonomické. Jedním z hlavních důvodů zakotvení rovnosti odměňování žen a mužů v primárním právu byly tehdejší obavy z možného ekonomického zvýhodnění těch členských států, které nabízely levnější ženskou pracovní sílu, zatímco v jiných členských státech (například ve Francii) již povinnost rovného odměňování existovala.⁹⁸ Soudní dvůr Evropské unie (dále také „SD EU“ nebo „Soudní dvůr“) však v roce 1976 v rozsudku Defrenne II⁹⁹ rozhodl, že úprava povinnosti zajistit za práci stejnou odměnu ženám i mužům slouží k naplnění nejen ekonomických, ale také sociálních cílů, a zároveň článku přiznal přímý horizontální účinek.¹⁰⁰ Ten zaručuje, že se jednotlivci mohou článku dovolávat před vnitrostátními soudy, a to nejen proti státu, ale také proti jiným osobám, například proti soukromým zaměstnavatelům. V navazujícím rozhodnutí Defrenne III¹⁰¹ soud zahrnul zákaz diskriminace na základě pohlaví mezi základní lidská práva, k jejichž naplňování unijní právo směřuje. Rozsudkem Schröder SD EU stanovil přednost sociálních cílů rovnosti odměňování před cíli ekonomickými.

V současnosti zakotvuje povinnost členského státu zajistit uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci článek 157 Smlouvy o fungování

98 PEERS, Steve, BARNARD, Catherine, ed., 2014. European Union Law. 1st edition. United Kingdom: Oxford University Press. ISBN 978-0199686117, str. 609

99 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 8. 4. 1976, věc 43/75, Gabrielle Defrenne proti Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena.

100 HAVELKOVÁ, Barbara, 2007. Rovnost odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium. ISBN 978-80-903786-2-9, str. 29.

101 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. 6. 1978, věc 149/77, Gabrielle Defrenne proti Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, EU:C:1978:130.

Evropské unie¹⁰² (dále jen „SFEU“). Odměnou se rozumí obvyklá základní či minimální mzda, plat či další odměny, ať v hotovosti či v naturáliích, které zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Rovností se pak rozumí výpočet odměny za stejnou práci na základě stejné sazby a vyplácením stejné odměny na stejném pracovním místě. Článek 157 SFEU dále obsahuje právní základ pro přijímání prováděcí legislativy Evropského parlamentu a Rady Evropy, sloužící k řádnému naplnění a uplatnění zásady rovného odměňování. V odstavci 4 článku 157 SFEU je položen základ pro přijímání pozitivních kroků (pozitivních opatření) ze strany členských států. Pozitivní kroky umožňují členským státům zachovat či zavádět opatření, která mají za cíl napomáhat usnadnění profesní činnosti a předcházení nevýhodám v profesní kariéře méně zastoupeného pohlaví. Tato opatření mohou jít i nad rámec principu rovnosti, pokud jsou přijímána za účelem dosažení skutečné či de facto rovnosti (*substantial equality*). Právní úprava přijatá v souladu s principem rovnosti zajišťuje rovnost de iure, ovšem mnohdy nereflktuje nerovnosti, které ve společnosti existují na základě zakořeněných genderových stereotypů. Přijetí právní úpravy tedy může mnohdy znamenat zajištění rovnosti pouze z formálního hlediska, ovšem do jednání v praxi se tato rovnost nemusí vůbec promítnout. Právě za účelem dosažení materiální rovnosti tedy mohou být přijímána pozitivní opatření. Pravomoc Rady Evropy se souhlasem Evropského parlamentu přijímat vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví je rovněž stanovena ve článku 19 SFEU.

Úprava rovnosti v rámci práva EU spadá do oblasti vnitřního trhu, který je v souladu s článkem 4 SFEU sdílenou pravomocí EU a členských států. V souladu s článkem 3 Smlouvy o Evropské Unii (dále jen „SEU“) musí Evropská unie v rámci vnitřního trhu bojovat mimo jiné proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci a podporovat rovnost žen a mužů. Její působnost je ovšem vzhledem k nevýlučnosti této pravomoci limitována principy subsidiarity a proporcionality. Význam rovnosti jako principu v rámci práva EU je dále vyjádřen články 8 a 10 SFEU, které stanovují, že EU je povinna usilovat o odstranění nerovností, o podporu rovného zacházení pro muže a ženy a o zákaz diskriminace na základě pohlaví při veškerých svých činnostech.

4.1.2. Listina základních práv EU

Vedle SFEU je na úrovni primárního práva zdrojem právní úpravy rovnosti odměňování žen a mužů také Listina základních práv EU¹⁰³ (dále jen „Listina“). Listině byla s účinností Lisabonské smlouvy v souladu s článkem 6 SEU přiznána stejná právní síla, jakou mají

102 Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie, Úřední věstník Evropské unie C 326, 26. 10. 2012, str. 0001–0390.

103 Listina základních práv Evropské unie ze dne 26.10.2012. Úřední věstník Evropské unie C 326/393.

základající smlouvy. Listina byla přijata za účelem potvrzení práv již zaručených ve smlouvách, za účelem kodifikace dosavadní judikatury SD EU a také aby zpřístupnila základní práva pro občany EU. Listina žádným způsobem nerozšiřuje působnost práva EU, nevytváří novou pravomoc ani nemění pravomoci stávající.¹⁰⁴ Primárním adresátem ustanovení Listiny jsou orgány, instituce a jiné subjekty EU. Členské státy mohou být adresáty pouze v případech, kdy uplatňují právo EU, a v souladu s rozhodnutím ve věci *Dereci*¹⁰⁵ také v případech, kdy jednají v rámci působnosti unijního práva.

Obsah práv zaručených v Listině se převážně shoduje s ustanoveními Evropské úmluvy. Pro případ, že by mezi těmito dvěma právními nástroji vznikl nesoulad, stanovuje článek 53 odstavec 3 Listiny, že smysl a rozsah práv upravených v Listině je shodný se smyslem a rozsahem jim odpovídajícím právům upravených v Evropské úmluvě. Zároveň ale může být ochrana práv poskytnutá Evropskou unií širší než ochrana práv poskytnutá Evropskou úmluvou.

Listina upravuje principy rovnosti a zákazu diskriminace v Hlavě III. nazvané „Rovnost“. Články 20 a 21 upravují rovnost všech před zákonem a zákaz diskriminace na základě neuzavřeného výčtu diskriminačních důvodů, přičemž jedním z nich je zákaz diskriminace na základě pohlaví.

Úpravu rovnosti odměňování v Listině nalezneme v článku 23, který stanovuje zajištění rovnosti žen a mužů ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Článek dále upravuje možnost zachovat či přijímat opatření ve prospěch v povolání nedostatečně zastoupeného pohlaví, kterým jsou v mnoha případech právě ženy. Takto přijatá pozitivní opatření nejsou v rozporu se zákazem diskriminace. K rovnosti odměňování se také vztahuje článek 33 Listiny, který zaručuje právo na soulad mezi rodinným a pracovním životem, s tím spojené právo na ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím a právo na placenou mateřskou a rodičovskou dovolenou.

Na tomto místě je také vhodné zmínit vztah práva EU a Evropské úmluvy Rady Evropy. Právo Evropské unie a Evropská úmluva jsou úzce propojeny. Všechny členské státy Evropské unie jsou zároveň stranami Evropské úmluvy. Soudní dvůr se často inspiruje Evropskou úmluvou v rámci své rozhodovací činnosti, pokud jde o určení rozsahu základních práv. Jak již bylo zmíněno výše, také Listina základních práv je s Evropskou úmluvou úzce propojena a jednotlivá ustanovení obou dokumentů se do značné míry shodují. Vzájemný vztah primárního práva EU a Evropské úmluvy je upraven v již zmíněném článku 6 SEU. Ten stanovuje, že základní práva, která zaručuje Evropská úmluva a která vyplývají z ústavních tradic společných

104 Listina základních práv Evropské unie, článek 51.

105 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (velkého senátu) ze dne 15. 11. 2011, věc C-256/11, Murat Dereci a další proti Bundesministerium für Inneres, EU:C:2011:734.

členským státním, tvoří obecné právní zásady práva EU. Dále se v článku 6 SEU Evropská unie zavázala k přistoupení k Evropské úmluvě, aniž by tímto byly dotčeny unijní pravomoci. O přistoupení se však zatím stále jedná, neboť jde o komplikovaný problém. Přistoupením k Evropské úmluvě by se tato úmluva stala pro Evropskou unii závaznou, a právní akty Evropské unie by následně mohly být přezkoumávány Evropským soudem pro lidská práva.

4.1.3. Obecné právní zásady

Obecné právní zásady jsou dalším pramenem práva Evropské unie. Vzhledem k tomu, že systematika pramenů práva EU může být v rámci odlišných pojetí chápána různě, také obecné právní zásady mohou být v rámci hierarchie právních pramenů řazeny odlišně. Pro účely této práce jsou obecné právní zásady systematicky zařazeny do kapitoly nazvané primární právo, neboť jim je obvykle přiznávána právní síla na úrovni primárního práva. Součástí samotného primárního práva jsou pak takové obecné právní zásady, které jsou kodifikovány v zakládajících smlouvách EU. Obecné právní zásady můžeme chápat také jako mezistupeň mezi primárním a sekundárním právem.¹⁰⁶ Zásady vytváří Soudní dvůr prostřednictvím interpretace primárního a sekundárního práva v rámci své rozhodovací činnosti.¹⁰⁷ Zmocnění ke tvorbě zásad vychází ze znění článku 19 SEU, který stanovuje jako základní funkci Soudního dvora zajištění „dodržování práva při výkladu a provádění Smluv“. Funkce obecných právních zásad je zejména interpretační a slouží k vyplňování právních mezer.¹⁰⁸ Dále zásady slouží k přezkumu zákonnosti podřízených právních aktů, tedy zejména sekundárního práva. Soudní dvůr při tvorbě obecných právních zásad vychází z právních zásad společných členským státním, z mezinárodního práva a ze své dosavadní rozhodovací praxe.¹⁰⁹

Mezi Soudním dvorem uznané obecné právní zásady, které je v kontextu této práce relevantní zmínit, patří zejména zásada zákazu diskriminace na základě pohlaví, zásada rovnosti a z ní vyplývající zásada rovného zacházení. Klíčovým rozhodnutím Soudního dvora, které potvrdilo rovnost a zákaz diskriminace na základě pohlaví jako obecnou právní zásadu, bylo rozhodnutí ve věci *Defrenne*¹¹⁰. Zde soud nejprve zopakoval, že ochrana základních lidských práv je jednou ze základních zásad unijního práva, a následně dodal, že do těchto základních práv bezesporu patří také zákaz diskriminace na základě pohlaví.¹¹¹ Tato zásada a zásada rovného zacházení byly jako obecné právní zásady později potvrzeny rozsudkem ve věci

106 Cuyvers A. (2017), *General Principles of EU Law*. In: Ugirashebuja E., Ruhangisa J.E., Ottervanger T., Cuyvers A. (Eds.) *East African Community Law: Institutional, Substantive and Comparative EU Aspects*. Leiden Boston: Brill Nijhoff, str. 219.

107 KENT, Penelope, 2008. *Law of the European Union*. 4th edition. New York: Pearson Education. ISBN 9781405835268, str. 68.

108 Cuyvers, 2017, str. 220.

109 Kent, 2008, str. 68.

110 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 25. 5. 1971, věc 80/70, Gabrielle Defrenne proti Belgickému státu, EU:C:1971:55.

111 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 8. 4. 1976, věc 43/75, Gabrielle Defrenne proti Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, EU:C:1976:56, odst. 25–27.

Razzouk.¹¹² Zásada rovného zacházení je nyní kodifikována v ustanoveních primárního i sekundárního práva a je na ni potřeba nahlížet jako na součást Soudním dvorem uznané obecné právní zásady rovnosti.

4.2. Sekundární právo

Ustanovení primárního práva, jak byla popsána výše, jsou obecného charakteru a je tedy nezbytná jejich specifikace prostřednictvím sekundárního práva. Jedněmi z právně závazných aktů vydávaných v rámci sekundárního práva jsou směrnice, jejichž účelem je stanovení obecných cílů a uložení povinnosti členským státům k jejich provedení ve stanovené lhůtě. Směrnice tedy zpravidla neobsahují konkrétní práva a povinnosti, které jsou základní podmínkou pro přiznání přímého účinku právním předpisům EU. Přímý účinek však může být směrnicí za určitých podmínek přiznán. V souladu s judikaturou SD EU¹¹³ může přímý účinek směrnice nastat v případě, kdy došlo k marnému uplynutí lhůty k implementaci a zároveň jsou povinnosti v této směrnici stanoveny dostatečně určitě tak, že umožňují národnímu soudu jejich aplikaci. Přímý účinek směrnice působí vertikálně, což znamená, že povinnost ze směrnice může být uložena pouze členskému státu, a naopak na základě přímého účinku nemohou být uloženy povinnosti jednotlivcům. Význam přímého účinku směrnic spočívá v možnosti jednotlivce se vůči státu domáhat práv, která jsou mu na unijní úrovni zaručena, nicméně zapříčiněním členského státu nebyla do jeho vnitrostátního právního řádu implementována. Zajištěním přímého účinku směrnic tedy nedochází ke snížení úrovně ochrany práv jedince, jež je mu zaručena na unijní úrovni. Vedle přímého účinku existuje také nepřímý účinek směrnic, kterým rozumíme eurokonformní výklad, tedy aplikaci ustanovení vnitrostátních právních předpisů ve světle směrnice tak, aby mohlo být dosaženo cílů v ní stanovených.¹¹⁴

První předběžná otázka týkající se principu rovnosti odměňování žen a mužů byla SD EU položena v 70. letech a vedla k vydání trojice rozsudků ve věci *Defrenne*.¹¹⁵ Na tomto základě se orgány Evropské unie rozhodly pro upravení principu rovného odměňování prostřednictvím směrnice, konkrétně tedy směrnice Rady 75/117 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady rovné odměny za práci pro muže a ženy.¹¹⁶ Tato směrnice zakotvila zásadu stejné odměny, zajištění souladu vnitrostátních právních předpisů s touto

112 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 20. 3. 1984, spojené věci 75 a 117/82, C. Razzouk a A. Beydoun proti Komisi Evropských společenství, EU:C:1984:116, odst. 16-17.

113 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 5. 4. 1979, věc 148/78, Státní zastupitelství proti Tulliu Rattimu, EU:C:1979:110.

114 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 10. 4. 1984, věc 14/83, Sabine von Colson a Elisabeth Kamann proti Land Nordrhein-Westfalen, EU:C:1984:153.

115 Havelková, 2007, str. 30.

116 Směrnice Rady 75/117 ze dne 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy.

zásadou a také umožnění efektivního uplatnění a soudní ochrany této zásady. Práva a povinnosti upravené směrnicí 75/117 byly následně nepřímo dotvářeny dalšími směrnicemi. Jedná se o směrnicí 86/378¹¹⁷, která upravuje rovné zacházení pro ženy a muže v systémech sociálního zabezpečení. Systémy sociálního zabezpečení jsou v souladu s judikaturou SD EU podřazeny pod pojem odměny, a tedy se na ně rovněž vztahuje rovnost odměňování. Rovnost odměňování se dle judikatury SD EU také vztahuje na osoby samostatně výdělečně činné, jejichž práva jsou upravena směrnicí 86/613.¹¹⁸ Pro oblast odměňování jsou dále relevantní také směrnice 97/80 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví¹¹⁹ a směrnice 97/81 o částečném pracovním úvazku¹²⁰, neboť jsou to právě zaměstnanci pracující na částečný úvazek, kteří tvoří nejvíce diskriminovanou skupinu co se rovnosti odměňování týče.¹²¹ Na vydání směrnice 75/117 v nadcházejících letech navázala celá řada dalších sekundárních unijních předpisů zabývajících se rovností žen a mužů. Byla vydána směrnice 76/207¹²², upravující zásadu rovného zacházení s muži a ženami ohledně přístupu k zaměstnání a odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a ohledně pracovních podmínek, později novelizovaná směrnicí 2002/73. Posledním a nejnovějším právním předpisem je pak směrnice 2006/54, které se věnuje následující část této práce.

4.2.1. Směrnice 2006/54 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

4.2.1.1. Odůvodnění přijetí Směrnice

S ohledem na mnohost a roztříštěnost stávající právní úpravy v oblasti rovnosti odměňování žen a mužů v právu EU bylo rozhodnuto o vydání nové, sjednocující a konsolidující směrnice, jejímž úkolem bylo zapracovat obsah stávajících směrnic a dosavadní relevantní judikaturu SD EU. Ke sjednocení právní úpravy přispěla také obecná snaha učinit Evropskou unii otevřenější a její činnost srozumitelnější a relevantnější pro každodenní život. Sjednocením stávající právní úpravy a judikatury do jednoho právního předpisu tak dochází ke zvýšení právní jistoty a předvídatelnosti a dostupnosti práva.¹²³ Dne 5. července 2006 tedy Evropská unie schválila směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES (dále také „Směrnice“ či

117 Směrnice Rady 86/378 ze dne 24. července 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

118 Směrnice Rady 86/613 ze dne 11. prosince o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství.

119 Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

120 Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

121 Havelková, 2007, str. 92.

122 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 o pracovní podmínky.

123 Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání ze dne 21. 4. 2004, Brusel, COM (2004) 279, str. 2.

„Směrnice 2006/54“), která zrušila předchozí úpravu obsaženou ve směrnici 75/117, směrnici 76/207, směrnici 86/378 a směrnici 97/80. Směrnice je tedy komplexní a přehlednou úpravou dané problematiky, která nahrazuje úpravu předtím obsaženou v jednotlivých směrniciích (s výjimkou směrnice 97/81 o částečném pracovním úvazku).

Přijetí Směrnice odůvodňovala zejména potřeba zajistit implementaci a aplikaci zásady rovných příležitostí a rovného zacházení žen a mužů a zásady stejné odměny za stejnou práci či za práci stejné hodnoty a dále zajištění, aby opatření přijatá členskými státy k provedení této zásady byla efektivnější a možnost všech osob domáhat se ochrany v případě porušení této zásady dostupnější.¹²⁴ Zásada stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci je, jak již bylo uvedeno, zakotvena v primárním právu a rozvíjena ustálenou judikaturou Soudního dvora. Je důležitým aspektem zásady rovného zacházení s muži a ženami a podstatnou a nezbytnou součástí *acquis communautaire*. Z tohoto důvodu bylo uznáno za vhodné přijmout další ustanovení k jejímu provádění.¹²⁵

Právním základem pro přijetí Směrnice se stal článek 141(3) SES, nyní článek 157(3) SFEU. V rámci přijetí Amsterodamské smlouvy, která vstoupila v platnost roku 1999, se členské státy rozhodly prostřednictvím článku 141(3) SES do primárního práva začlenit konkrétní právní základ, který by umožnil prohloubení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Tímto daly členské státy najevo, že zásadě rovného zacházení přisuzují význam na úrovni základních lidských práv, který byl této zásadě judikaturou SD EU přiznáván již od 70. let.¹²⁶ Oproti právní úpravě předcházející Amsterodamské smlouvě, kdy byl důraz kladen převážně na ekonomický aspekt, se přijetím článku 141(3) SES posunul význam rovných příležitostí a rovného zacházení v zaměstnání do roviny lidskoprávní.

4.2.1.2. Struktura směrnice

Směrnice je systematicky rozdělena do čtyř hlav. První hlava upravuje obecná ustanovení, která zahrnují účel přijetí Směrnice a definice základních pojmů, jakými jsou přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování či odměna. Druhá hlava obsahuje úpravu stejné odměny a rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, v přístupu k zaměstnání a k odbornému vzdělávání, v rámci postupu v zaměstnání a v pracovních podmínkách. Ve třetí hlavě jsou upraveny opravné prostředky a jejich prosazování, včetně institutu obráceného důkazního

124 Equality between Women and Men: The Recast Directive. Wuiame N, Markey L, Jacqmain J ,L'égalié entre les femmes et les hommes, la loi du 10 mai 2007 au regard de la directive 'refonte', Chroniques de droit social, 01/2008.

125 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, 8. bod recitálu.

126 Viz již zmíněný případ *Defrenne*.

břemene, a dále podpora rovného zacházení prostřednictvím sociálního dialogu a dialogu s neziskovými organizacemi. Dále tato hlava obsahuje obecná horizontální ustanovení, která upravují například předcházení diskriminaci či šíření informací. Poslední hlava Směrnice upravuje závěrečná ustanovení, která obsahují mimo jiné přezkum Směrnice a její provedení členskými státy. Vybraná ustanovení jednotlivých hlav jsou podrobněji rozebrána níže.

4.2.1.2.1. Obecná ustanovení – účel Směrnice

Směrnice stanovuje svůj hlavní účel přímo v článku 1. Tímto cílem je „zajištění zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání“. Klíčovou zásadu rovných příležitostí a rovného zacházení obsaženou ve Směrnici je třeba chápat v materiálním smyslu.¹²⁷ Vedle ustanovení Směrnice je potřeba vzít v potaz také relevantní judikaturu SD EU. Ve svém rozhodnutí ve věci *CNAVTS v Evelyne Thibault* Soudní dvůr výslovně uvedl, že cílem, který sledovala směrnice 76/207 (o zavedení zásady rovného zacházení mužů a žen v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a s ohledem na pracovní podmínky), bylo dosažení rovnosti materiální, nikoli pouze formální.¹²⁸ Směrnice 76/207 byla zrušena a nahrazena Směrnicí ve stejném rozsahu a se stejným cílem, a judikaturu je tedy třeba aplikovat i na stávající právní úpravu. Navíc již samotný koncept nepřímé diskriminace, upravený v článku 2 Směrnice znamená, že zajištění pouze formální rovnosti může stále vést k rozdílům, které jsou ve svém důsledku diskriminační, a tedy zakázané, pokud pro takové diskriminační jednání neexistuje objektivní důvod. Koncept rovnosti příležitostí pak vychází z předpokladu, že v důsledku v minulosti již existující diskriminace může být velmi obtížné pro příslušníky dvou odlišných skupin, jakými jsou i muži a ženy, vůbec dosáhnout stejné výchozí pozice, aby bylo umožněno aplikovat zásadu rovného zacházení. K zaházení těchto znevýhodnění určitých skupin a k dosažení stejné výchozí pozice, a tedy rovnosti příležitostí, jsou často doporučována či přímo vyžadována pozitivní opatření.

Vedle toho je třeba vymezit pojem „oblast zaměstnání a povolání“, jemuž se věnuje druhá část ustanovení vymezujícího účel právní úpravy Směrnice. Článek 1 Směrnice uvádí, že zásadu rovného zacházení je třeba aplikovat na „přístup k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání a k odbornému vzdělání; pracovní podmínky včetně odměny a systémy sociálního zabezpečení pracovníků“. Článek 157 (3) SFEU, který sloužil jako právní základ pro přijetí Směrnice uvádí, že opatření přijatá v souladu s ním směřují k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti. Ze znění

127 BURRI, Susanne, 2015. *Gender equality in employment and occupation: European Implementation Assessment*. Brussels: European Union. ISBN 978-92-823-7144-2, str. 23.

128 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 30. 4. 1998, věc C-136/95, Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) proti Evelyne Thibault, EU:C:1998:178., odst. 26.

článku 157 (3) SFEU, který zmiňuje zásadu rovných příležitostí, lze dovodit, že se účel Směrnice definovaný v prvním článku vztahuje vedle existujících zaměstnání a povolání také na situace předcházející a směřující k získání zaměstnání, kdy je potřeba uplatnění zásady rovných příležitostí, aby mohlo následně dojít k naplnění zásady rovného zacházení s ohledem na přístup k zaměstnání.

4.2.1.2.2. Obecná ustanovení – definice

Směrnice v článku 2 definuje přímou a nepřímou diskriminaci. Přímá diskriminace nastává v případě, kdy se „s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci“. Z definice vyplývá, že pro posouzení, zda jde, či nejde o přímou diskriminaci, je nutný komparátor, tedy osoba, která se nachází ve srovnatelné situaci. Z judikatury SD EU ovšem vyplývá, že odmítnutí zaměstnat ženu z důvodu, že je těhotná, samo o sobě zakládá přímou diskriminaci a v takovém případě není potřeba komparátora.¹²⁹ Jakékoli méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou je také jako diskriminace výslovně označeno v článku 2 odst. (2) písm. c) Směrnice.

Přímá diskriminace v zaměstnání a povolání může být odůvodněna jen v taxativně taxativně vymezených případech, které jsou stanoveny Směrnicí. Jedná se zaprvé o případy, kdy vlastnosti spojené s určitým pohlavím představují pro profesní činnost či její podmínky podstatný a určující požadavek, jak stanovuje článek 14 odst. (2) Směrnice. Zadruhé se jedná o případy, kdy je existence přímé diskriminace odůvodněna ochranou žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství, v souladu s článkem 28 odst. (1) Směrnice. Zatřetí jde o případy pozitivních opatření, která jsou upravena článkem 3 Směrnice.

Nepřímá diskriminace představuje v souladu s článkem 2 Směrnice situaci, ve které „v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné“. Nepřímá diskriminace byla blíže specifikována judikaturou SD EU, zejména rozhodnutím ve věci *Bilka-Kaufhaus*.¹³⁰ Soudní dvůr prohlásil, že vyloučením zaměstnanců, kteří pracují na částečný úvazek, ze zaměstnaneckého penzijního programu, se zaměstnavatel dopouští porušení zásady rovného odměňování žen a mužů, pokud lze prokázat, že takové opatření zasahuje ženy více než muže. V dané věci bylo zjištěno, že na částečný

129 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 8. 11. 1990, věc C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker proti Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, EU:C:1990:383., odstavec 15-18.

130 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 13. 5. 1986, věc 170/84, Bilka – Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz, EU:C:1986:204.

úvazek pracuje daleko větší podíl žen než mužů, a že tedy takové jednání zakládá nepřímou diskriminaci.

Podmínky objektivního odůvodnění nepřímé diskriminace ze strany zaměstnavatele, tak jak byly v rozhodnutí vymezeny, byly převzaty do samotného textu Směrnice. V souladu s článkem 2 Směrnice může být nepřímá diskriminace objektivně odůvodněna legitimním cílem, přičemž prostředky k dosažení tohoto cíle musí být přiměřené a nezbytné. Judikatura Soudního dvora opakovaně stanovila, že rozdíl v odměně muže a ženy, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, může být odůvodněn pouze objektivními faktory, které nijak nesouvisí s diskriminací na základě pohlaví.¹³¹ Z rozhodovací praxe Soudního dvora vyplývají také další podmínky objektivního odůvodnění nepřímé diskriminace. Odůvodnění nepřímé diskriminace nesmí být pouze obecné, ale musí být založeno na konkrétních důvodech, které musí být podložené důkazy.¹³² V případě jednání zaměstnavatele souvisejícího s odměňováním zaměstnanců, které je nezávislé na pohlaví zaměstnanců a které přesto ve svém důsledku negativně zasahuje ženy více než muže, je věcí skutkového posouzení náležející výhradně do kompetence vnitrostátních soudů členských států, zda se jedná o objektivní odůvodnění na základě ekonomických důvodů.¹³³ Ekonomickým důvodem, kterým lze objektivně odůvodnit diskriminaci v odměňování na základě pohlaví, může být skutečnost, že zaměstnavatel v důsledku situace na pracovním trhu zvýší odměnu za výkon určitého zaměstnání za účelem zvýšení poptávky zaměstnanců o tuto pozici a toto zaměstnání je vykonáváno převážně jedním pohlavím.

V rozhodnutí ve věci *Roks*¹³⁴ pak Soudní dvůr zdůraznil, že rozpočtové úvahy, přestože mají vliv na sociální politiku členských států, nemohou samy o sobě sloužit jako odůvodnění nepřímé diskriminace týkající se odměňování zaměstnanců. V opačném případě by totiž bylo možné měnit aplikaci a rozsah zásady rovnosti odměňování v závislosti na ekonomické situaci státu. Ve věci *Enderby*¹³⁵ Soudní dvůr uvedl, že jako odůvodnění rozdílného odměňování také nemůže sloužit pouhý fakt, že odměna za stejnou práci či za práci stejné hodnoty byla v posuzovaných případech sjednána v rámci samostatných kolektivních vyjednávání, přestože se jednalo o vyjednávání stejného zaměstnavatele a stejných odborů. Pokud by tato podmínka

131 Zejména rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 27. 3. 1980, věc 129/79, *Macarthy Ltd proti Wendy Smith*, EU:C:1980:103; rozsudek Soudního dvora Evropské unie (šestého senátu) ze dne 17. 6. 1998, věc C-243/95, *Kathleen Hill a Ann Stapleton proti The Revenue Commissioners a Department of Finance*, EU:C:1998:298; rozsudek Soudního dvora Evropské unie (šestého senátu) ze dne 26. 6. 2001, věc C-381/99, *Susanna Brunnhofer proti Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, EU:C:2001:358.

132 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 9. 2. 1999, věc C-167/97, *Regina proti Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith a Laura Perez*, EU:C:1999:60.

133 Rozsudek SD EU ve věci 170/84 *Bilka-Kaufhaus a C-184/89 Nimz*.

134 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (šestého senátu) ze dne 24. 2. 1994, věc C-343/92, *M. A. Roks, provdaná De Weerd, a další proti Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen a dalším*, EU:C:1994:71.

135 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 27. 10. 1993, věc C-127/92, *Dr. Pamela Mary Enderby proti Frenchay Health Authority a Secretary of State for Health*, EU:C:1993:859.

stačila k odůvodnění rozdílného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty, mohl by zaměstnavatel zásadu rovného odměňování snadno obcházet prostřednictvím oddělených kolektivních vyjednávání.

Směrnice pod diskriminační jednání řadí také obtěžování, sexuální obtěžování, jakékoli méně příznivé zacházení, jemuž je dotyčná osoba vystavena, pokud takové chování odmítne či se mu podvolí, navádění k diskriminaci na základě pohlaví a méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou.¹³⁶

Pojem „odměna“ je v článku 2 odst. (1) písm. e) Směrnice definován jako „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 se zaměstnáním“. Dále je pojem odměny rozváděn judikaturou Soudního dvora.

V rozhodnutí ve věci *Gassmayr*¹³⁷ se Soudní dvůr zabýval případem zaměstnankyně, která pracovala jako lékařka-internistka a její odměna se skládala ze základního platu, určitých příplatků a odměny za pracovní pohotovost. Při jejím odchodu na mateřskou dovolenou jí nebyl přiznán nárok na odměnu odpovídající odměně za pracovní pohotovost. Soudní dvůr nejprve uvedl, že odměna za pracovní pohotovost, která se zakládá na pracovním poměru a vyplácí se zaměstnanci v závislosti na době strávené ve službě mimo běžnou pracovní dobu, je odměnou ve smyslu primárního práva. Nicméně zaměstnankyně si nemůže nárokovat všechny příplatky a odměny, pokud je v práci nepřítomná z důvodu mateřské dovolené. Zaměstnankyně na mateřské dovolené se nacházejí ve specifické situaci, která vyžaduje zvláštní ochranu, nicméně která je odlišná od situace, kdy zaměstnanci a zaměstnankyně skutečně vykonávají svoji práci.

Ve věci věci *Lewen*¹³⁸ se Soudní dvůr zabýval případem zaměstnankyně, která se domáhala vyplacení vánočního bonusu. Vánoční bonus byl vyplácen dobrovolně a jednorázově všem zaměstnancům, kteří byli u zaměstnavatele aktivně zaměstnáni ke dni stanoveném k jeho vyplacení. Soudní dvůr nejprve uvedl, že vánoční bonus vyplácený v souvislosti s odvedenou prací zaměstnance spadá pod pojem odměna ve smyslu primárního práva EU. Dále uvedl, že vzhledem k tomu, že je v konkrétním případě vánoční bonus zaměstnavatelem vyplácen pod podmínkou, že zaměstnanci musí být aktivně zaměstnáni, nejednalo se v tomto případě o diskriminaci. Na druhou stranu diskriminací by bylo, pokud by byl bonus udělován zpětně za odpracovaný rok, a zaměstnankyni by nebyl vyplácen z důvodu jejího odchodu na mateřskou

136 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, článek 2 odst. 2. písm. a), b) a c).

137 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 1. 7. 2010, věc C-194/08, Susanne Gassmayr proti Bundesminister für Wissenschaft und Forschung, EU:C:2010:386.

138 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (šestého senátu) ze dne 21. 10. 1999, věc C-333/97, Susanne Lewen proti Lotharu Dendovi, EU:C:1999:512.

dovolenou. S ohledem na to, že na mateřskou dovolenou odchází větší počet žen než mužů, jednalo by se v tomto případě o diskriminaci v odměňování na základě pohlaví.

V rozsudku *Helmig*¹³⁹ se Soudní dvůr zabýval odměňováním přesčasů zaměstnanců pracujících na plný úvazek a na částečný úvazek. Přesčasy zaměstnanců pracujících na částečný úvazek byly odměňovány na základě běžné sazby, zaměstnanci pracující na plný úvazek pak dostávali vyšší příplatky za přesčas. Soudní dvůr rozhodl, že skutečnost, že je celková odměna zaměstnanců pracujících na plný úvazek za určitý počet hodin vyšší než celková odměna zaměstnanců pracujících na částečný úvazek za stejný počet hodin nutně neznamená nerovné zacházení. Otázkou, zda se daná situace dotýká většího množství žen než mužů a zda existují objektivní faktory odůvodňující toto odlišné zacházení se Soudní dvůr nezabýval, neboť takové posouzení přísluší vnitrostátnímu soudu.¹⁴⁰

Odměňováním přesčasů se Soudní dvůr zabýval také ve věci *Elsner-Lakeberg*¹⁴¹. Předmětem sporu bylo zjištění, zda se jedná o diskriminaci v případě, kdy učitelé pracující na částečný úvazek i učitelé pracující na plný úvazek měli nárok na odměnu za práci přesčas pouze v případě, že práce přesčas překročila 3 hodiny. Soud v této věci rozhodl, že ačkoli se odměna za práci přesčas zdá být stejnou pro učitele pracující na částečný úvazek i pro učitele pracující na plný úvazek, není tomu tak. Vzhledem k nižšímu zatížení učitelů pracujících na částečný úvazek pro ně minimální délka práce přesčas 3 hodiny měsíčně představuje 5 % zvýšení jejich měsíční pracovní doby. Oproti tomu pro učitele pracující na plný úvazek toto zvýšení představuje 3 %. Počet hodin práce přesčas, které zakládají učitelům pracujícím na částečný úvazek nárok na odměnu za přesčasy by tedy měl být poměrně snížen. Soud rozhodl, že se v tomto případě jednalo o diskriminační ustanovení. Posouzení, zda se toto ustanovení týká značně vyššího počtu žen než mužů a zda může být odůvodněno, ponechal Soudní dvůr na rozhodnutí vnitrostátnímu soudu.

V souladu s další judikaturou Soudního dvora pod pojmem odměna spadá také odměna za cestovní výlohy¹⁴², kompenzace za účast na školeních¹⁴³, odstupné¹⁴⁴ a penzijní programy¹⁴⁵. Stejná odměna je přiznávána za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Výjimku z tohoto

139 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (šestého senátu) ze dne 15. 12. 1994, spojené věci C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 a C-78/93, Stadt Lengerich proti Angelika Helmig a Waltraud Schmidt proti Deutsche Angestellten-Krankenkasse a Elke Herzog proti Arbeiter-Samariter-Bund Landverband Hamburg eV a Dagmar Lange proti Bundesknappschaft Bochum a Angelika Kussfeld proti Firma Detlef Bogdol GmbH a Ursula Ludewig proti Kreis Segeberg, EU:C:1994:415.

140 Generální advokát F.G.Jacobs ve svém stanovisku ze dne 16.10.2003 ve věci C-285/02, bod 21 ovšem uvádí, že „převládá souhlas s tím, že se právní předpisy dotýkají značně vyššího počtu žen než mužů, přičemž neexistuje žádný důvod umožňující se domnívat, že rozdílné zacházení jsou odůvodněny.“

141 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (prvního senátu) ze dne 27. 5. 2004, věc C-285/02, Edeltraud Elsner-Lakeberg proti Land Nordrhein-Westfalen, EU:C:2004:320.

142 Například 12/81, Eileen Garland v British Rail Engineering Limited, [1982], ECR 359.

143 Například C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. v Monika Bötzel, [1992], ECR-I-3589.

144 Například C-33/89, Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg, [1990], ECR-I-2591.

145 Například 170/84 Bilka.

principu představuje outsourcovaná práce, která v souladu s rozhodnutím ve věci *Lawrence* nespadá do působnosti článku 157 SFEU a Směrnice.¹⁴⁶

Rovnost odměňování se vztahuje také na systémy sociálního zabezpečení pracovníků. Soudní dvůr rozsudkem ve věci *Barber* rozhodl, že zaměstnanecké penzijní programy spadají pod působnost článku 119 EHS (nyní článek 157 SFEU). Tato část rozhodnutí se v rámci Směrnice promítla do článku 5. V tomto rozhodnutí Soudní dvůr dále stanovil, že při posuzování souladu s principem rovnosti odměňování je nezbytné posuzovat každou složku odměňování mužů a žen. Pouze takto mohou členské státy dosáhnout transparentnosti a umožnit národním soudům efektivní přezkum a účinnou soudní ochranu.¹⁴⁷

Ve Směrnici naopak nejsou definovány pojmy „pohlaví“ a „gender“. Z bodu 3 recitálu Směrnice vyplývá, že zásadu rovného zacházení je nutné vztahovat také na případy, kdy diskriminace plyne ze změny pohlaví osoby. Nicméně v samotném textu Směrnice zákaz diskriminace na základě genderu výslovně uveden není.

Pozitivní opatření jsou upravena v rámci primárního práva v článku 157 SFEU. Ve Směrnici jsou pozitivní opatření upravena v článku 3, který s odkazem na ustanovení primárního práva stanovuje pravomoc členských států přijímat takové pozitivní kroky, které směřují k zajištění plné a skutečné rovnosti mezi muži a ženami v pracovním životě v praxi. Tento článek se vztahuje na Směrnici v celém rozsahu a pozitivní kroky tedy mohou být přijaty ohledně všech otázek Směrnicí upravených. V úvodních ustanoveních Směrnice je v článku 21 ohledně pozitivních kroků uvedeno, že „zákazem diskriminace by nemělo být dotčeno zachování nebo přijímání opatření zaměřených na předcházení nebo vyrovnávání znevýhodnění, jež utrpěla skupina osob jednoho pohlaví. Tato opatření připouštějí existenci organizací osob jednoho pohlaví, pokud je jejich hlavním cílem prosazování zvláštních potřeb těchto osob a prosazování rovnosti mezi muži a ženami“. Z dikce právní úpravy vyplývá, že pozitivní opatření jsou v evropském právu chápána jako výjimka z principu rovného zacházení, a nikoli jako jeho nedílná součást. Toto pojetí se tedy blíží spíše formálnímu pojetí rovnosti.¹⁴⁸ Právní úprava EU klade důraz na stejnou aplikaci zásady rovného zacházení jak pro muže, tak i pro ženy. V důsledku tedy muži požívají stejné úrovně ochrany před diskriminací na základě pohlaví, přestože ve skutečnosti mají ženy ve vztahu k zaměstnání a povolání méně příležitostí a nižší příjmy, než muži.¹⁴⁹ Oproti tomu právní úprava Úmluvy CEDAW volí k dané problematice

146 C-320/22, A.G. Lawrence and others v Regent Office Care Ltd., Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd., [2002], ECR-I-07325

147 C-262/88, Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group, [1990], ECR-I-1889

148 BURRI, Susanne, 2015. *Gender equality in employment and occupation: European Implementation Assessment*. Brussels: European Union. ISBN 978-92-823-7144-2, str. 32.

149 BURRI, Susanne, 2015, str 33.

nestejný přístup a upravuje pouze diskriminační chování vůči ženám. Tím poukazuje na to, že nutnost právní úpravy diskriminace vůči ženám je vzhledem k reálné situaci mnohem naléhavější, než úprava diskriminace vůči mužům, neboť ženy jsou častějšími oběťmi diskriminace na základě pohlaví. K dosažení nikoliv pouze formální, ale také materiální rovnosti je potřeba vzít v potaz skutečné rozdíly mezi muži a ženami, což ale unijní úprava svým rovnoměrným přístupem k diskriminaci mužů i žen nečiní. Problematika je částečně řešena v bodu 22 recitálu Směrnice: „S ohledem na současnou situaci a s přihlédnutím k prohlášení č. 28 připojenému k Amsterodamské smlouvě by členské státy měly především usilovat o zlepšení postavení žen v pracovním životě.“ Pozitivní opatření tedy představují opatření, jejichž cílem je odstranit negativní dopady, které mají na ženy společenské postoje a struktury vycházející z tradiční představy rozdělení mužských a ženských rolí, a to v souvislosti se zaměstnáním a povoláním. Příkladem pozitivních opatření je například stanovení cílů či zavedení kvót. V souladu s rozhodovací praxí Soudního dvora musí být taková opatření přiměřená a odůvodněná. Nelze přijmout opatření, které by automaticky a bezpodmínečně upřednostňovalo jedno pohlaví, naopak v každém individuálním případě musí dojít k objektivnímu zhodnocení.¹⁵⁰ Evropská unie nicméně neukládá jednotlivým členským státům povinnost přijmout konkrétní pozitivní kroky, pouze jim zaručuje možnost a právní základ k jejich přijetí. Oproti tomu v souladu s Úmluvou CEDAW se smluvní strany v článku 5 zavazují přijímat opatření ke změně společenských a kulturních zvyklostí, stereotypů a předsudků vztahujících se k nadřazenosti nebo podřazenosti některého z pohlaví. Vyrovnání se s předsudky a negativními stereotypy v evropském právu zatím upraveno není a Úmluva CEDAW by tak v tomto případě mohla sloužit jako zdroj inspirace.

4.2.1.2.3. Zákaz diskriminace

Zákaz diskriminace v souvislosti s odměňováním je ve Směrnici upraven článkem 4, který stanovuje následující: „V případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování. Zejména pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace prací, je založen na stejných kritériích pro muže i pro ženy a je sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví.“ Zákaz diskriminace je ve Směrnici také upraven v článku 14 písm. 1) odst. c), a to v souvislosti a s odkazem na současný článek 157 SFEU, čímž je zdůrazněna nutnost vykládat ustanovení o rovném odměňování v souladu s primárním právem.

¹⁵⁰ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 17. 10. 1995, věc C-450/93, Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen, EU:C:1995:322.

V souladu s judikaturou Soudního dvora je zákaz diskriminace nutné vztahovat na zákonná opatření, na kolektivní smlouvy a také na individuální smlouvy.¹⁵¹

Diskriminace v odměňování na základě pohlaví je zakázaná v případě rovnocenné práce či práce stejné hodnoty (*work of equal value*). Pojmy rovnocenná práce a práce stejné hodnoty jsou v této práci používány promiscue. Přestože zásada stejné odměny za stejnou práci či za práci stejné hodnoty je v primárním právu upravena již od přijetí Římské smlouvy a v současnosti je zakotvena v článku 157 SFEU a ve Směrnici, pojem práce stejné hodnoty v primárním ani sekundárním právu blíže vymezen není. Směrnice v článku 4 zmiňuje jako možnost posuzování stejnosti práce vytvoření systému klasifikace prací, který je založen na stejných kritériích pro muže i pro ženy a je sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví. Vytváření těchto systémů v souladu se Směrnicí však není pro státy povinné a systém není ve Směrnici blíže specifikován. Nastavení hodnotících kritérií pro posuzování, zda se jedná o práci stejné hodnoty, je ovšem ze strany členských států nezbytné.¹⁵² Soudní dvůr napomáhá členským státům prostřednictvím své rozhodovací praxe tato kritéria blíže specifikovat.

Ve věci *Royal Copenhagen*¹⁵³ rozhodoval Soudní dvůr o předběžné otázce týkající se výrobce keramiky. Celkem zhruba 1150 zaměstnanců společnosti bylo na různých stupních výroby placeno podle počtu vyrobených kusů. Tato odměna se skládala z fixní částky a z pohyblivé částky dle počtu vyrobených kusů. Zaměstnanci se také mohli, v souladu s kolektivní smlouvou, rozhodnout pro fixní hodinovou odměnu, která byla stejná vysoká pro všechny skupiny zaměstnanců. Předběžná otázka se týkala existence porušení zásady rovného odměňování za stejnou či rovnocennou práci v případě zaměstnanců, kteří byli placeni podle počtu vyrobených kusů. Konkrétně šlo o srovnání dvou skupin zaměstnanců, kdy průměrná odměna skupiny dekoratérů, kterou tvořilo 155 žen a pouze 1 muž, byla nižší než průměrná odměna hrnčírů, kterou tvořilo 26 mužů. Soudní dvůr dal v této věci jasně najevo, že zodpovězení skutkové otázky, zda se jedná, či nejedná o rovnocennou práci, přísluší vnitrostátním soudům členských států. Porovnávání odměny zaměstnanců různého pohlaví musí být prováděno s ohledem na kritéria, kterými jsou praxe v oboru, pracovní podmínky a povaha práce. Srovnání se musí vztahovat na všechny zaměstnance nacházející se ve srovnatelné situaci a musí jít navíc o poměrně široký vzorek, aby bylo zřejmé, že rozdíly nejsou tvořeny krátkodobými či náhodnými faktory. Mezi pracovní podmínky, které je třeba při srovnávání brát v potaz, patří například, zda práce vyžaduje fyzickou sílu, zručnost, jaká je délka pracovních

151 Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci 43/75, Defrenne II.

152 STOREY, Tony, 2014. *Unlocking EU Law*. 4th edition. Oxon: Routledge. ISBN 978-1-4441-7419-9.

153 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 31. 5. 1995, věc C-400/93, *Specialarbejderforbundet i Danmark proti Dansk Industri*, původně *Industriens Arbejdsgivere*, jednající za *Royal Copenhagen A/S*, EU:C:1995:155.

prestávek nebo jak vysoké je nepohodlí při výkonu práce. Relevantní je také zohlednit, zda jsou rozdíly v odměnách způsobeny rozdílným tarifem či rozdíly v individuálních výsledcích.

Kritéria relevantní při porovnávání práce vykonávané různými zaměstnanci, jak byla vymezena v rozhodnutí *Royal Copenhagen*, soud dále rozvedl ve věci *Brunnhofe*.¹⁵⁴ V tomto případě se jednalo o zaměstnance a zaměstnankyni banky, kteří byli na základě kolektivní smlouvy zařazeni do stejné platové skupiny a pobírali stejný základní plat, nicméně zaměstnanec dostával v porovnání se zaměstnankyní vyšší měsíční osobní příplatek. Zaměstnavatel tento způsob rozdíl v odměňování odůvodnil tím, že kvalita práce zaměstnankyně se v průběhu jejího výkonu zhoršovala a vyšší finanční ohodnocení jejího kolegy tedy bylo namístě. Soudní dvůr nejprve uvedl, že pouhý fakt, že obě pracovní pozice jsou zařazeny do stejné platové skupiny, neznámá, že se jedná o stejnou práci nebo o práci stejné hodnoty. Stejná práce je pojem kvalitativní, který se zabývá pouze skutečnou povahou vykonávané práce. Proto je s ohledem na individuální a subjektivní povahu výkonu práce každého zaměstnance tuto práci potřeba posuzovat na základě relevantních kritérií, kterými jsou zejména již zmiňovaná praxe v oboru, pracovní podmínky a povaha práce. Tato kritéria ovšem nemohou být aplikována totožně. Například kritérium praxe v oboru je objektivní faktor, který je zaměstnavateli znám v době nástupu zaměstnance a který může odůvodnit rozdíl v odměňování zaměstnanců vykonávajících práci stejné hodnoty. Oproti tomu kvalita práce odvedené zaměstnancem nemůže být zaměstnavateli dopředu známa, a nemůže tak na jejím základě a priori odůvodnit rozdíl v odměňování zaměstnanců vykonávajících stejnou práci či práci stejné hodnoty.

Ve věci *Enderby*¹⁵⁵ se Soudní dvůr zabýval diskriminací řečové terapeutky paní Enderby. Ta namítala, že ve své profesi, která je výrazně ženskou profesí, je odměna odpovídající její profesní úrovni výrazně nižší než odměna, kterou dostávají na stejné profesní úrovni osoby v převážně mužských profesích, kterými jsou vedoucí klinické psychologie a vedoucí lékárník. Soudní dvůr se v této věci zaměřil na možnost objektivního ospravedlnění rozdílu v odměňování ve zmíněných případech, a z toho důvodu vychází z premisy, že se v těchto případech jedná o srovnatelnou práci stejné hodnoty. Stejně jako v předchozích rozhodnutích¹⁵⁶, i zde Soudní dvůr zmiňuje princip přesunu důkazního břemene na zaměstnavatele, aby tak nebyla zaměstnanci, který tvrdí, že byl poškozen, odepřena možnost efektivně se domáhat zásady rovného odměňování. V tomto případě se jedná o zjevnou diskriminaci, jestliže za práci stejné hodnoty dostávají výrazně nižší odměnu zaměstnanci v typicky ženském povolání ve srovnání se

154 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (šestého senátu) ze dne 26. 6. 2001, věc C-381/99, Susanna Brunnhofer proti Bank der österreichischen Postsparkasse AG, EU:C:2001:358.

155 Rozsudek Soudního dvora ze dne 27. 10. 1993, věc C-127/92, Dr. Pamela Mary Enderby proti Frenchay Health Authority a Secretary of State for Health, EU:C:1993:859.

156 Přesun důkazního břemene již Soudní dvůr zmiňoval v rozhodnutí 170/84 *Bilka-Kaufhaus*, C-33/89 *Kowalska a C-184/89 Nimz*.

zaměstnanci v typicky mužském povolání. Soud zde zmiňuje význam solidní statistiky, o kterou je třeba rozhodnutí v takovém případě opřít. Soudy by měly pro své rozhodování využívat statistiky, které jsou pro danou věc relevantní, které jsou zpracované na základě dat dostatečného počtu jednotlivců a které se nezabývají pouze nahodilým či krátkodobým fenoménem. Stejně jako v případě *Royal Copenhagen* i zde Soudní dvůr zopakoval, že se jedná o posouzení skutkové otázky, které přísluší výhradně do kompetence vnitrostátních soudů členských států.

Některá kritéria v souvislosti s posuzováním práce stejné hodnoty byla vymezena také v rozsudku ve věci *Danfoss*.¹⁵⁷ Zaměstnavatel – společnost Danfoss – platil všem zaměstnancům v rámci jednotlivých stupňů odměňování stejnou základní odměnu. Nadto vyplácel jednotlivým zaměstnancům příplatky za mobilitu, úroveň odborné přípravy a počet služebních let. Statistika, zabývající se výší odměn 157 zaměstnanců a zaměstnankyň v průběhu 5 let ukázala, že odměna mužů byla v průměru o téměř 7 % vyšší než odměna žen pracujících na stejných pozicích ve stejných odděleních. Soudní dvůr se tedy zabýval tím, zda jsou jednotlivá kritéria diskriminační. Kritérium mobility může mít dva odlišné významy. Za prvé může sloužit k odměňování kvality odvedené práce. V takovém případě aplikace kritéria mobility není diskriminační, neboť nelze tvrdit, že by ženská práce byla méně kvalitní, a že by tedy odměňování práce dle kvality bylo pro muže příznivější. Za druhé může kritérium mobility sloužit k odměňování schopnosti zaměstnance přizpůsobit se práci v proměnné pracovní době a na odlišných místech výkonu práce. V tomto případě může být aplikace kritéria mobility nepříznivější pro ženy, neboť jsou s ohledem na častou zodpovědnost za rodinné povinnosti a povinnosti v domácnosti méně flexibilní než muži. Nicméně v takovém případě lze použít stejnou argumentaci, jakou Soudní dvůr použil v případě *Bilka*. Přestože praxe zaměstnavatele může mít nepříznivější dopad na zaměstnankyně než na zaměstnance, nepůjde o diskriminaci, pokud zaměstnavatel prokáže, že odměna na základě kritéria mobility je ospravedlnitelná vzhledem k důležitosti tohoto kritéria pro výkon konkrétního povolání. Druhým kritériem, kterému se Soudní dvůr věnoval, je kritérium úrovně odborné přípravy. Jeho aplikace může mít nepříznivější dopad na ženy s ohledem na méně možností odborné přípravy, které mají ženy v porovnání s muži, či menší využívání těchto možností ženami. I v tomto případě lze v souladu s argumentací použitou v rozhodnutí ve věci *Bilka* odůvodnit odměňování úrovně odborné přípravy jejím významem pro výkon daného povolání. Třetím kritériem je počet služebních let zaměstnanců neboli seniorita. Také toto kritérium může být nepříznivější pro ženy, neboť ženám byl vstup na pracovní trh umožněn později než mužům a ženy častěji než muži přerušují svoji kariéru. Nicméně s vyšším

157 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (prvního senátu) ze dne 20. 10. 2011, věc C-94/10, *Danfoss A/S a Sauer-Danfoss ApS proti Skatteministeriet*, EU:C:2011:674.

počtem služebních let je také spojena větší zkušenost a vzhledem k tomu, že zkušenější zaměstnanci obecně plní pracovní povinnosti lépe než ti méně zkušení, může zaměstnavatel zaměstnance odměňovat s ohledem na počet služebních let, aniž by takové jednání musel odůvodňovat a aniž by se jednalo o diskriminaci.

Zda se jedná o rovnocennou práci, posuzoval Soudní dvůr také ve věci *Wiener*¹⁵⁸. V rámci rakouské správy sociálního zabezpečení jsou platy jejích pracovníků pevně stanovené. Psychologové, tedy osoby s vystudovanou psychologií a se speciální kvalifikací pro výkon praxe ve zdravotnickém sektoru spadají do jedné platové skupiny, zatímco lékaři, tedy osoby s vystudovanou medicínou a s dokončenou generální praxí či specializací, jsou zařazeni do jiné platové skupiny. Výše základních platů v platové skupině, do které patří psychologové, je nižší než základní výše platů v platové skupině, do které patří lékaři. Jako psychoterapeuti mohou působit jak lékaři, tak psychologové, ovšem vzhledem k odlišnému zařazení v platových třídách dostávají za tuto práci rozdílnou odměnu, konkrétně psychologové dostávají odměnu nižší. Stěžovatel se v původním případě domníval, že by vystudovaní psychologové měli dostávat stejnou odměnu, jako vystudovaní lékaři, neboť pracují ve stejném terapeutickém sektoru a vykonávají stejnou práci psychoterapeutů. V tomto případě je zdánlivě totožná práce vykonávána rozdílnými skupinami osob, které mají odlišnou úroveň odborné přípravy či profesní kvalifikace. Soudní dvůr odkázal na rozhodnutí ve věci *Royal Copenhagen* s ohledem na nutnost zohlednění určitých kritérií v rámci porovnávání stejnosti vykonávané práce. Je nutné posoudit, zda s ohledem na povahu práce, pracovní podmínky a požadavky na úroveň odborné přípravy ohledně jednotlivých skupin tyto skupiny skutečně vykonávají stejnou práci. V tomto případě, přestože psychologové a lékaři zaměstnaní jako psychoterapeuti vykonávají zdánlivě stejnou práci, vycházejí během péče o pacienty ze znalostí získaných ve velmi odlišných disciplínách: psychologové ze studia psychologie, lékaři ze studia medicíny. Navíc lékaři mohou nad rámec psychiatrické činnosti vykonávat další činnosti, které psychologové vykonávat nemohou, neboť jejich činnost je limitována na oblast psychiatrie. V tomto případě tedy výkon psychoterapie lékařem a výkon psychoterapie psychologem nelze považovat za výkon stejné práce.

V rozhodnutí ve věci *Royal Copenhagen* Soudní dvůr stanovil některá ze základních kritérií, na jejichž základě musí být prováděno porovnávání odměny zaměstnanců různého pohlaví. Jedná se zejména o kritéria praxe v oboru, pracovní podmínky a povahu práce. Dále je nezbytné posuzování provádět v rámci dostatečného počtu zaměstnanců, srovnání musí probíhat mezi všemi zaměstnanci, kteří se nacházejí ve srovnatelné situaci, a vzorek musí být dostatečný

158 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 5. 1999, věc C-309/97, *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse* proti Wiener Gebietskrankenkasse, EU:C:1999:241.

na to, aby rozdíly nemohly být pouze náhodné či krátkodobé. Jako indikátor toho, co lze považovat za dostatečný vzorek, může sloužit rozhodnutí ve věci *Danfoss*, kde byla srovnávána výše odměn 157 zaměstnanců a zaměstnankyň v průběhu 5 let. Nutnost kvalitních statistik pro správné rozhodování Soudní dvůr dále zdůraznil v rozhodnutí ve věci *Enderby*.

V rozhodnutí *Brunnhof* Soudní dvůr dále vymezil, že kritéria musí být aplikována s ohledem na jejich povahu. Kritérium praxe v oboru může odůvodňovat a priori rozdíl v odměňování, neboť se jedná o objektivní kritérium, které je zaměstnavateli známo před nástupem zaměstnance do práce. Oproti tomu kvalita práce nemůže být zaměstnavateli předem známá, a nelze tedy na jejím základě a priori odůvodnit rozdíly v odměňování. V rozhodnutí byla blíže vymezena kritéria mobility a úrovně odborné přípravy, Na základě těchto kritérií může zaměstnavatel učinit rozdíl v odměňování zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou či rovnocennou práci, pokud jsou tato kritéria zaměstnavatelem odůvodněna. Na druhé straně může zaměstnavatel na základě kritéria počtu služebních let zaměstnance odměňovat odlišně, aniž by tento rozdíl musel odůvodňovat.

V rozhodnutí *Wiener* se pak Soudní dvůr zabýval relevancí úrovně odborné přípravy či profesní kvalifikace pro posuzování, zda se jedná o rovnocennou práci. Jako relevantní kritéria zde stanovil obor studia a rozsah výkonu činnosti v rámci jednotlivých povolání.

Soudní dvůr ve výše uvedených rozhodnutích rozvinul ustanovení primárního a sekundárního práva a přiblížil kritéria, na jejichž základě mají členské státy posuzovat, zda se v případech rozdílného odměňování jedná o rovnocennou práci. Tato rozhodnutí jsou ovšem spíše roztržštěná a neposkytují členským státům komplexní metodiku, na jejímž základě by vintrostátní soudy mohly spolehlivě rozhodovat. Požadovat nadto po Soudním dvoru detailní vymezení takto komplexního pojmu ani nelze, jednak vzhledem ke specifčnosti jednotlivých předkládaných případů, jednak s ohledem na povinnost Soudního dvora věnovat se v předběžných otázkách pouze záležitostem, které konkrétně souvisejí s řízením na národní úrovni, a nikoli rozhodovat o otázkách teoretických. Bylo by tedy možné apelovat na unijní orgány, aby metodiku přijaly v rámci legislativního procesu či aby metodiku přijala Evropská komise v rámci prováděcích aktů, v souladu s článkem 291 SFEU. Neexistence jednotných, byť pouze obecných pravidel totiž značně ztěžuje členským státům správnou aplikaci zásady rovnosti odměňování.

4.2.1.3. Opravné prostředky a prosazování

Součástí Směrnice jsou také takzvaná horizontální ustanovení, která zajišťují prosazování a podporu rovného zacházení v rozsahu celé Směrnice. Článek 17 Směrnice zakotvuje povinnost

členských států zajistit všem osobám, které se cítí být poškozeny porušením zásady rovného zacházení, dostupnost soudního, případně dohodovacího řízení. Zároveň s tím článek zajišťuje sdružením, organizacím a jiným právnickým osobám, které mají oprávněný zájem na dodržování Směrnice, možnost vstupovat se souhlasem žalobce do řízení vedených za účelem vymáhání povinností z této Směrnice. Do jaké míry je řízení na národní úrovni skutečně dostupné všem osobám, pak v jednotlivých členských státech závisí na délce a nákladnosti soudních řízení a na úrovni poskytování bezplatné právní pomoci. Přístup sdružení a organizací je dále omezen nutností udělení souhlasu ze strany žalovaného.

Pro případy, kdy osoba utrpí v důsledku diskriminace na základě pohlaví škodu, musí členské státy v souladu s článkem 18 Směrnice přijmout opatření pro zajištění skutečné a účinné náhrady nebo vyrovnání škody, a to způsobem, který je odrazující a přiměřený utrpěné škodě. Vedle toho také musí v souladu s článkem 25 Směrnice v každém státě existovat systém sankcí za porušování zákazu diskriminace. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující a stát musí zajistit jejich uplatňování. Články 18 a 25 Směrnice kodifikují pravidla stanovená Soudním dvorem ve věci *Von Colson*.¹⁵⁹

V souladu s článkem 19 Směrnice dochází v průběhu prokazování diskriminace na základě pohlaví k přesunu důkazního břemena, přičemž tento institut slouží k ochraně a posílení postavení poškozeného. Soudní dvůr přesun důkazního břemena opakovaně zmiňuje ve svých rozsudcích. Důkazní břemeno může být v diskriminačních sporech přeneseno na zaměstnavatele, aby tak zaměstnancům, kteří se považují za oběť diskriminace, nebylo znemožněno efektivně prosazovat princip rovného odměňování a domáhat se účinné ochrany.¹⁶⁰ Dále je také na zaměstnavateli, aby prokázal, že systém odměňování není diskriminační, pokud je tento systém absolutně netransparentní.¹⁶¹ V rámci prokazování diskriminace musí nejprve osoba, která se cítí být poškozena porušením zákazu diskriminace, předložit skutečnosti takovému porušení nasvědčující. Následně dochází k přesouvání důkazního břemene na žalovaného, kterému vzniká povinnost prokázat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo. Nicméně ustanovení žádným způsobem nezaručuje právo poškozeného na přístup k informacím zaměstnavatele, který by mu umožnil prokázat pravděpodobnost existence diskriminačního jednání. Předložení takových informací je pro poškozeného často obtížné, zejména jedná-li se o uchazeče o práci.¹⁶² Problémem také může být strach na straně uchazeče o zaměstnání či zaměstnance z takzvaného

159 14/83, Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen [1984] ECR 1891.

160 Rozsudek Soudního dvora ze dne 27. 10. 1993, věc C-127/92, Dr. Pamela Mary Enderby proti Frenchay Health Authority a Secretary of State for Health, EU:C:1993:859.

161 Rozsudek Soudního dvora C-127/92, *Enderby*, bod 14.

162 Například Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (druhého senátu) ze dne 21. 7. 2011, věc C-104/10, Patrick Kelly proti National University of Ireland (University College, Dublin), EU:C:2011:506 nebo Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 19. 4. 2012, věc C-415/10, Galina Meister v. Speech Design Carrier Systems GmbH, EU:C:2012:217.

„pronásledování“, tedy z hrozby propouštění či jiného nepříznivého chování ze strany zaměstnavatele v reakci na podanou stížnost či žalobou, která usiluje o dodržování zásady rovného postavení.¹⁶³ Povinnost členských států je zavádět do svých právních řádů opatření, která mají pronásledování zabránit.

4.2.1.4. Podpora rovného zacházení a dialog

Směrnice věnuje celou jednu kapitolu podpoře rovného zacházení prostřednictvím dialogu. I přes zakotvení principu zákazu diskriminace a rovného zacházení v pozitivním právu je vzhledem k existenci předsudků a stereotypů ve společnosti ke skutečnému naplnění těchto zásad nutný právě společenský dialog a jeho cílená podpora ze strany členských států, s ohledem na vnitrostátní tradice a zvyklosti. Na národní úrovni jsou podpora, rozbor, sledování a prosazování rovného zacházení v souladu s článkem 20 Směrnice svěřeny konkrétnímu subjektu či subjektům, které určí členský stát. Tento subjekt je oprávněn mimo jiné pomáhat obětem diskriminace s podáváním stížností, provádět nezávislé studie, zveřejňovat nezávislé zprávy, vydávat doporučení a podílet se na výměně informací s příslušnými evropskými subjekty. Členské státy mají také podle článku 21 Směrnice povinnost podporovat dialog v otázkách rovného zacházení. Jednak se jedná o podporu dialogu se sociálními partnery, který zahrnuje diskuse, konzultace, vyjednávání a společné akce mající za cíl posilování rovného zacházení, včetně například „sledování praxe na pracovištích, v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání, jakož i sledováním kolektivních smluv, pracovních řádů, výzkumem nebo výměnou zkušeností a osvědčených postupů“. Sociálními partnery, kteří se dialogu účastní, jsou zástupci vlády, zaměstnavatelů a zaměstnanců. Státy se dále zavazují k podpoře dialogu s neziskovými organizacemi, které se věnují genderové problematice a rovnosti.

Úprava povinností, které jsou na základě Směrnice státům ukládány, je stanovena ve formě minimálních požadavků, které musí být ve stanovené úrovni naplněny. Nic ovšem členským státům nebrání ponechat v platnosti či zavést takovou právní úpravu, která bude jedincům v rámci ochrany rovnosti a zákazu diskriminace poskytovat vyšší úroveň ochrany, než kterou stanoví Směrnice. Na druhou stranu ovšem nemůže být provedení Směrnice za žádných okolností dostatečným důvodem pro snížení úrovně ochrany pracovníků v oblastech, na něž se Směrnice vztahuje.

163 BURRI, Susanne, 2015, str. 50.

4.3. Vymahatelnost rovnosti odměňování v právu Evropské unie

Obecně hraje významnou roli v prosazování práva Evropské unie Soudní dvůr. Zásadu rovnosti odměňování, jak již bylo rozebíráno, dotváří svou činností zejména rozhodováním o předběžných otázkách. Předběžné otázky jsou ovšem oprávněny podávat pouze členské státy, a nikoliv jednotlivci. Jednotlivec se může na členském státu domáhat náhrady škody, která by mu vznikla špatným provedením směrnice EU, v souladu s doktrínou ve věci Francovich. Nicméně, jak vyplývá například ze zmíněné zprávy o implementaci Směrnice, implementace směrnice do vnitrostátních právních řádů není hlavním problémem nedostatečného naplňování zásady rovného odměňování – tím je spíše vymáhání zásady v rámci členských států. Navíc judikatura Soudního dvora, přestože je relevantní a pomáhá dotvářet obecné pojmy primárního a sekundárního práva, je velmi roztržštěná a nekomplexní.

Vymahatelnost rovnosti odměňování je také zodpovědností Evropské komise, která monitoruje a dohlíží na provádění práva EU členskými státy. V konkrétních případech může ohledně aktivit jednotlivých států z vlastní iniciativy či na návrh provádět šetření.¹⁶⁴ V souladu s článkem 258 SFEU může Evropská komise vést formální řízení pro nesplnění povinnosti, na jehož konci v případě zjištění porušení práva EU vydá odůvodněné stanovisko. Pokud stát nevyhoví stanovisku ve stanovené lhůtě, může Evropská komise předložit věc k rozhodnutí Soudnímu dvoru. Rozhodnutí Soudního dvora je pro daný stát právně závazné, stát je povinen se rozhodnutím řídit a splnit povinnosti v něm uložené. V případě jejich nesplnění může Soudní dvůr členskému státu uložit zaplacení paušální částky nebo penále.¹⁶⁵ Řízení Evropské komise se může týkat: i) porušení ustanovení primárního práva, nařízení či rozhodnutí, ii) netransponování směrnice včas, iii) nesprávné implementace či aplikace směrnice nebo iv) nesoulad s rozhodnutím SD EU.¹⁶⁶ Jak vyplývá z každoročních zpráv Evropské komise, v praxi se nejvíce řízení týká nesprávné či opožděné implementace směrnic.¹⁶⁷ Ze zprávy Evropské komise týkající se kontroly uplatňování práva EU za rok 2017¹⁶⁸ vyplývá pozitivní trend, neboť počet stížností registrovaných v roce 2017 byl nejvyšší od roku 2011. Celkem bylo u Evropské komise registrováno 3786 stížností. Vedle toho Evropská komise zahájila z vlastní iniciativy přes 800 šetření a řízení pro porušení povinnosti. Co se četnosti registrace stížností týče, patří zaměstnanost mezi jednu z hlavních oblastí. V roce 2017 se z celkového počtu registrovaných

164 GOLDSCHIED, Julie, ed., 2013. *Gender and Equality Law*. United Kingdom. 1st edition: Ashgate Publishing Company. ISBN 9781409438953, str. 157.

165 Článek 260 SFEU.

166 Börzel, Tanja A. (2001) 'Non-compliance in the European Union: pathology or statistical artefact?', *Journal of European Public Policy*, 8: 5, 803 — 824, str. 804-805.

167 KOOPS, C. E., 2014. *Contemplating compliance: European compliance mechanisms in international perspective*.

168 *Kontrola uplatňování práva Evropské unie: Výroční zpráva za rok 2017, 2018*. Publikáční úřad Evropské komise. ISBN 978-92-79-86476-6.

stížností celkem 484 týkalo právě oblasti zaměstnanosti.¹⁶⁹ Nicméně z další části zprávy Evropské komise vyplývá, že toto číslo je v oblasti zaměstnanosti, sociálních věcí a sociálního začleňování nejnižší od roku 2013. Žádné z nově zahájených či probíhajících řízení pro nesplnění povinnosti, které jsou ve zprávě označeny jako klíčové, se nezabývá rovností odměňování. V oblasti zaměstnanosti, sociálních věcí a sociálního začleňování také nepředložila Evropská komise v roce 2017 žádné případy k projednání Soudnímu dvoru.¹⁷⁰ Ze zprávy dále vyplývá, že v této oblasti nebyl vydán žádný zásadní rozsudek Soudního dvora, a ani žádné z ve zprávě uvedených rozhodnutí o předběžných otázkách se netýká rovnosti odměňování.

Přestože Evropská komise disponuje v oblasti prosazování rovnosti odměňování efektivními nástroji, ty nejsou dostatečně využívány. Obecně ze statistik Evropské komise vyplývá, že institut řízení pro nesplnění povinnosti je využíván zejména v souvislosti s nesprávnou nebo zpožděnou implementací směrnic. Ze statistiky z roku 2017 vyplývá, že počet stížností podávaných v oblasti zaměstnanosti, sociálních věcí a sociálního začleňování klesá a na rovnost odměňování není v rámci vymáhacích mechanismů Evropské komise kladen zvláštní důraz, ba naopak by se dalo říct, že je tato zásada opomíjena.

Prosazování práva Evropské unie ovšem probíhá zejména v rámci jednotlivých členských států. S ohledem na přímý účinek práva Evropské unie, který potvrdil Soudní dvůr v rozhodnutí *Van Gend en Loos*¹⁷¹, působí řada právních předpisů Evropské unie přímo, aniž by bylo nezbytné jejich zprostředkování v rámci vnitrostátního práva. Takový právní předpis tedy může bez dalšího přiznávat práva či zakládat povinnosti a vnitrostátní orgány mají povinnost právní předpisy mající přímý účinek prosazovat a chránit.¹⁷² Přímý účinek má většina nařízení a směrnic. Vedle přímého účinku je pro soudy členských států relevantní také eurokonformní výklad, který zakotvuje povinnost postupovat při výkladu vnitrostátního práva tak, aby takový výklad byl v co možná největším rozsahu v souladu se zněním a účelem dané unijní normy.¹⁷³ Jednotlivec se tedy může v případě porušení zásady rovnosti odměňování domáhat ustanovení primárního práva či Směrnice 2006/54 před vnitrostátními soudy členského státu. Směrnice 2006/54 navíc, jak již bylo rozebráno výše, obsahuje horizontální ustanovení, která v jejím rozsahu zajišťují prosazování a podporu rovného zacházení. Zejména zakotvují povinnost členských států zajistit dostupný soudní přezkum ve věcech porušení zásady rovného zacházení, možnost subjektů s oprávněným zájmem vstupovat do řízení a povinnost státu v případě zjištění

169 Monitoring the Application of Union law, 2017 Annual Report: Part I: General statistical overview, 2018. Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-79-86327-1, str. 6.

170 Monitoring the Application of Union law, 2017 Annual Report: Part I: General statistical overview, 2018, str. 14-15.

171 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (prvního senátu) ze dne 7. 3. 1985, věc 32/84, Van Gend & Loos NV proti Inspecteur der Invoerrechten en Accijnzen, Enschede, EU:C:1985:104.

172 TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ a kol., 2013. Právo Evropské unie. Praha: Leges. ISBN 978-80-87576-53-3, str. 66.

173 Tomášek, 2013, str. 74.

porušení zásady rovného zacházení zajistit skutečnou a účinnou náhradu nebo vyrovnání škody. Nicméně ze zprávy ohledně implementace Směrnice z roku 2013¹⁷⁴ vyplývá, že praktická aplikace ustanovení týkajících se rovnosti odměňování je nejvíce problematickou oblastí Směrnice. Důvodem mohou být zejména neprůhledné systémy vyplácení odměn a nedostatek informací o výši odměn ostatních osob, kterou dostávají za stejnou práci či za práci stejné hodnoty. Nápomocné mohou být strategie a koncepce vydávané jako soft law, které mají za cíl rozšířit povědomí a informovanost o problematice rozdílů v odměňování. Závěrem zpráva obsahuje řadu doporučení, která by mohla vést ke zlepšení vymahatelnosti a efektivního uplatňování zásady rovného odměňování. Hlavním doporučením je specializace jednotlivých orgánů členských států, včetně orgánů soudní soustavy, které se rovností odměňování zabývají. Tedy, čím je orgán specializovanější na prosazování rovnosti odměňování na základě pohlaví, tím jsou jeho aktivity přínosnější. Důležité je také dostatečně vymezit relevantní pojmy jako odměna, stejná či rovnocenná práce nebo vyjasnit, zda je v konkrétním případě nutná existence komparátora. Další důležité doporučení se týká věnování dostatečné pozornosti soudnímu i mimosoudnímu vymáhání rovnosti odměňování v médiích a na politické úrovni.

4.4. Soft law

Pojem soft law stojí v protikladu k pojmu hard law, kterým v kontextu práva EU rozumíme v souladu s článkem 288 SFEU nařízení, směrnice a rozhodnutí, která jsou právně závazná. Oproti tomu má soft law postavení odpovídající doporučením a stanoviskům, která v souladu s článkem 288 SFEU závazná nejsou.¹⁷⁵ Ovšem, jak Soudní dvůr prohlásil v rozhodnutí *Grimaldi*¹⁷⁶, na soft law nelze pohlížet, jako by nemělo žádné právní účinky. Je třeba rozlišovat mezi právní závazností ve smyslu článku 288 SFEU a právními účinky, které mohou vyvolávat i nástroje, jež nejsou právně závazné. Právní účinky, které může soft law EU vyvolávat, mohou mít za následek vytváření normativního rámce pro budoucí jednání, spory a konflikty; závaznost pro instituci, která soft law vydala; konkretizaci povinností institucionální spolupráce; vytváření očekávání, že instituce bude jednat v souladu se soft law, které vydala, či ovlivňování práv a povinností třetích osob.¹⁷⁷ Široká škála účinků, které je soft law schopno vyvolat, upozorňuje na jeho význam. Není ovšem možné, aby soft law při interpretaci právně závazných nástrojů zakládalo nové povinnosti, neboť povinnosti členským státům a

174 The enforcement of the principle of equal pay for equal work or work of equal value: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. Luxembourg, 2017. Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-79-71471-9.

175 Oana Stefan, European Union Soft Law: new Developments Concerning the Divide Between Legally Binding Force and Legal Effects, in *The Modern Law Review*, Vol. 75, No. 5 (SEPTEMBER 2012), str. 879.

176 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (druhého senátu) ze dne 13. prosince 1989, věc C-322/88, Salvatore Grimaldi proti Fonds des maladies professionnelles, EU:C:1989:646.

177 SNYDER, E., 'Interinstitutional Agreements: Forms and Constitutional Limitations in WINTER, G., 1996. Sources and Categories of European Union Law: A comparative and reform perspective. Baden Baden: Nomos, str. 463.

jednotlivcům mohou zakládat pouze právně závazné nástroje. V takovém případě by předmětné soft law Soudní dvůr zrušil jako *ultra vires*.¹⁷⁸ Na druhou stranu může soft law, aniž by vytvořilo novou právní povinnost, poskytnout značně restriktivní výklad právně závazných ustanovení, a ve svém důsledku může mít značný vliv na práva a povinnosti jednotlivců či členských států.¹⁷⁹ V rozhodnutí *Grimaldi* soud vyzval soudce členských států k tomu, aby k soft law při rozhodování jednotlivých případů přihlíželi a brali jej v potaz, nicméně blíže jejich vymahatelnost nevysvětlil. Významný posun pak představuje rozhodnutí ve věci *Polska Telefonia Cyfrowa*, v němž se Soudní dvůr zabýval vymahatelností metodických pokynů Evropské komise na národní úrovni. Již fakt, že rozhodnutí se týkalo předběžné otázky položené polským soudem, ukazuje, že soft law vydané institucemi EU se stále častěji objevuje před národními soudy. V tomto rozhodnutí Soudní dvůr prohlásil, že metodický pokyn Komise není právně závazný pro jednotlivce ani pro členské státy, přesto však může mít vliv na jejich práva a povinnosti. V dalších svých rozhodnutích Soudní dvůr ovšem uvedl, soft law může být závazné pro instituci, která jej vydala. Například ve věci *Dansk* prohlásil, že vydáním metodických pokynů Evropská komise dobrovolně limitovala svoji diskreční pravomoc a vytvořila legitimní očekávání, že bude v budoucnu postupovat v souladu s těmito nástroji. V rámci zachování právní jistoty a transparentnosti se jimi Evropská komise musí řídit. Odklonění se od takto vydaného soft law by bylo v rozporu se základními právními zásadami, jako je rovné zacházení či právní jistota.¹⁸⁰

V Evropské unii vzniká a oblasti rovnosti odměňování žen a mužů se dotýká řada soft law nástrojů, které mají různé formy a jež jsou vytvářeny různými institucemi. Níže jsou vybrány pouze některé z těchto soft law nástrojů, přijaté na půdě Evropské unie.

4.4.1. Evropská charta žen a Strategie pro rovnost žen a mužů

Evropská charta žen byla přijata Evropskou komisí v roce 2010 jako deklarace mající za cíl zlepšit prosazování rovnosti žen a mužů v Evropě a na celém světě.¹⁸¹ Smyslem přijetí Evropské charty žen bylo zdůraznění a posílení závazku Evropské komise dosáhnout skutečné rovnosti žen a mužů, zejména zohledňování genderového hlediska ve všech přijímaných opatřeních, a sice přijímáním konkrétních opatření na podporu rovnosti žen a mužů a alokací potřebných zdrojů na dosažení těchto cílů. Jedním ze základních cílů, o jehož dosažení se Evropská komise zavázala usilovat, je také dosažení stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou

178 Stefan, 2012, str. 882.

179 Stefan, 2012, str. 882.

180 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (velkého senátu) ze dne 28. 6. 2005, spojené věci C-189/02 P, C-202/02 P, C-205/02 P až C-208/02 P a C-213/02 P, *Dansk Rørindustri A/S a další proti Komisi Evropských společenství*, EU:C:2005:408.

181 Communication from the Commission: A Strengthened Commitment to Equality between Women and Men - A Women's Charter, COM(2010)78 final, 5. 3. 2010, Brussels.

práci. Dalším z cílů stanovených v chartě je snaha o dosažení stejné ekonomické nezávislosti, jemuž brání zejména diskriminace, stereotypy ve vzdělávání, segregace trhu práce, nejisté pracovní podmínky, nedobrovolná práce na zkrácený úvazek a nevyrovnané rozdělení odpovědnosti za péči o rodinu mezi ženami a muži.¹⁸² Evropská komise se zavázala spolupracovat na dosažení vytyčených cílů s občanskou společností, a to na vnitrostátní, evropské i mezinárodní úrovni.

Během roku 2010 přijala Komise Strategii pro rovnost žen a mužů, k jejímuž přijetí se v Evropské chartě žen zavázala. V roce 2015 vydala jako pokračování a prodloužení strategie nový Strategický závazek ohledně rovnosti žen a mužů v letech 2016–2019¹⁸³. Ve Strategii i ve Strategickém závazku jsou vytyčeny stejné cíle, včetně rovného odměňování a ekonomické nezávislosti, jejichž naplnění se Evropská komise bude snažit dosáhnout prostřednictvím legislativních a nelegislativních nástrojů a financování. Konkrétně v oblasti rovnosti odměňování jsou dílčími cíli mimo jiné podpora hlubší implementace a prosazování Směrnice 2006/54, zhodnocení implementace doporučení Komise o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti¹⁸⁴, přijetí opatření k posílení genderové vyrovnanosti v ekonomických sektorech a v IT sektorech, podpora vzdělávání žen v digitální oblasti či rozšiřování povědomí a informací o evropském Dni rovnosti platů (*European Equal Pay Day*).

4.4.2. Evropský pakt pro rovnost žen a mužů

Na úrovni Rady Evropské unie byl v roce 2011 na období do roku 2020 přijat Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (dále jen „Pakt“). Pakt svým přijetím stvrzuje a podporuje strategii pro rovnost žen a mužů přijatou Evropskou komisí a také strategii EU 2020, která je strategií Evropské komise pro zaměstnanost a inteligentní a udržitelný růst podporující začleňování. Pakt má působit jako nový impuls v prosazování rovnosti žen a mužů, která je základní hodnotou Evropské unie a zároveň se zaměřuje na hospodářský růst, prosperitu a konkurenceschopnost. Pakt se zavazuje k podpoře zaměstnávání žen všech věkových skupin, odstraňování genderových stereotypů a rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů a k zajišťování stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.

¹⁸² Communication from the Commission: A Strengthened Commitment to Equality between Women and Men - A Women's Charter, COM(2010)78 final, 5. 3. 2010, Brussels, str. 2.

¹⁸³ Strategický závazek v oblasti rovnosti žen a mužů 2016–2019, 2016. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. ISBN 978-92-79-53433-1.

¹⁸⁴ Doporučení Komise ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti, COM(2014) 1405 final.

4.4.3. Akční plán boje proti rozdílům v odměňování žen a mužů

Evropská Komise v oblasti rovnosti odměňování přijala akční plán EU na období 2017–2019 s názvem „Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů“. Akční plán stanovuje osm konkrétních opatření, která mají za cíl odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů a zajištění úplného uplatňování zásady rovného odměňování žen a mužů. Opatření se týkají například důslednějšího uplatňování zásady rovného odměňování, jak je stanovena v primárním právu a ve Směrnici 2006/54, boje proti horizontální i vertikální segregaci v povoláních a odvětvích či odhalování nerovností a stereotypů a upozorňování na a informování o rozdílech v odměňování.¹⁸⁵

4.4.4. Shrnutí

V rámci Evropské unie je zásada stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci upravena na primární úrovni již více než 60 let, konkrétně v nynějším článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie. Tento článek obsahuje také právní základ pro přijímání pozitivních opatření za účelem dosažení skutečné rovnosti odměňování. Zajištění rovnosti žen a mužů ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci je obsaženo také v Listině základních práv EU. Obecná zásada zákazu diskriminace na základě pohlaví a zásada rovnosti jsou rovněž Soudním dvorem potvrzené obecné právní zásady unijního práva.

Zejména na úrovni sekundárního práva pak nalezneme velmi detailní právní úpravu rovnosti odměňování. Jedná se o Směrnici 2006/54, která představuje sjednocení stávající právní úpravy rovnosti odměňování v zaměstnání, a zahrnutí relevantní judikatury Soudního dvora. Směrnice cílí na dosahování materiální rovnosti a v souladu s tím upravuje přijímání pozitivních opatření, prosazování a vymahatelnost rovnosti odměňování na úrovni členských států a podporu dialogu se sociálními partnery a neziskovými organizacemi v otázkách rovného zacházení. Jedná se o komplexní právní úpravu problematiky rovného odměňování, obsahující hmotněprávní i procesněprávní ustanovení. Směrnice stanovuje členským státům povinnosti a doporučení, jak dosahovat naplňování cílů ve Směrnici stanovených prostřednictvím legislativní činnosti, ale také podporou dialogu, diskuzí a šířením informací o problematice rovnosti odměňování. Navzdory komplexnosti a detailnosti Směrnice se efektivní prosazování zásady rovného odměňování v členských státech EU jeví jako problematické. Nedostatky spočívají zejména v nedostatku pozornosti, která je věnovaná rovnosti odměňování v médiích a na politické úrovni, v nedostatečné specializovanosti státních a soudních orgánů, které se prosazováním rovnosti

¹⁸⁵ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru, COM(2017) 678 final, Akční plán EU na období 2017–2019: Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů, V Bruselu dne 20.11.2017.

zabývají či v nejasném vymezení některých zásadních pojmů souvisejících se zásadou rovnosti odměňování.

Evropská unie je také velmi aktivní v přijímání soft law, které vytvářejí různé orgány EU na různých úrovních. Přestože hlavní nevýhodou soft law je oproti běžnému hard law jeho nevyamatelnost, na druhou stranu umožňuje flexibilní a pohotové reagování na aktuální problémy, neboť nemusí být přijímáno v rámci formalizovaných postupů. Evropská charta žen či Strategie pro rovnost žen a mužů, která je opakovaně přijímána na předem vymezené časové období, jsou důležitými nástroji v prosazování rovnosti odměňování. Opakovaně přitahují k problematice pozornost, upozorňují na vývoj situace i na nově vzniklé otázky a přicházejí s praktickými doporučeními, jak podpořit vymáhání rovnosti odměňování. Vzhledem k jeho neformálnosti se v porovnání s hard law může soft law také snažit více zasahovat do společenského vnímání rovnosti odměňování žen a mužů, rozdílů mezi ženskou a mužskou prací či genderového rozdělení společenských rolí, a tím napomáhat dosažení materiální rovnosti.

Závěr

Tato práce se zabývá problematikou právní úpravy rovnosti žen a mužů v evropském regionu. Rozebírá právní úpravy třech odlišných systémů, a to vybranou právní úpravu přijatou v rámci OSN, Rady Evropy a Evropské unie. Těmto právním úpravám je společná platnost v členských státech Evropské unie, neboť všechny státy EU jsou také členskými státy Rady Evropy a OSN.

Právní úprava přijatá v rámci OSN, která se konkrétně zaměřuje na rovnost odměňování žen a mužů, je v porovnání s právní úpravou přijatou Radou Evropy a Evropskou unií nejobecnější a nejméně rozsáhlá. Rovnost odměňování je sice zakotvena v klíčových dokumentech OSN, kterými jsou Všeobecná deklarace lidských práv i Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, úprava je však příliš stručná a nástroje sloužící k vymáhání práv z těchto úmluv jsou pouze diplomatického a politického charakteru, a tedy nejsou dostatečné pro efektivní zajištění zásady rovnosti odměňování.

Dalším relevantním právním nástrojem přijatým na půdě OSN je Úmluva CEDAW. Přestože je úmluva jedním ze zásadních právních nástrojů v boji proti diskriminaci žen, zásadě rovného odměňování není vzhledem k širokému záběru Úmluvy CEDAW věnována dostatečná pozornost. Ani Výbor pro odstranění diskriminace žen se zásadou rovnosti odměňování v rámci své činnosti příliš nezabývá.

Zásada rovného odměňování je v OSN upravena rovněž úmluvami Mezinárodní organizace práce, zejména Úmluvou o stejném odměňování a Úmluvou o diskriminaci. Obě tyto úmluvy jsou však stručné a doporučení, která dávají státům v souvislosti s prováděním zásady rovného odměňování a odstraňováním diskriminace, jsou spíše obecného charakteru. Konkrétní způsob naplnění stanovených cílů je tak ponechán na jednotlivých státech. Mezinárodní organizace práce disponuje efektivním způsobem naplňování úmluv. Jedná se o pravidelné podávání zpráv jednotlivých států a dále možnost států podávat stížnosti pro porušení úmluv jinými členskými státy. Zatímco povinný kontrolní mechanismus zpráv členských států funguje, institut stížností není ve věcech týkajících se rovnosti odměňování dostatečně využíván, stejně jako není využívána možnost členských států v případě zjištění porušení zásady rovného odměňování předkládat stížnosti k rozhodnutí Mezinárodnímu soudnímu dvoru.

Nedostatek na úrovni OSN lze spatřovat rovněž v nemožnosti individuálních stížností. Navzdory řadě nevýhod, které s sebou tento institut nese, by umožnil nahradit v konkrétních

případech nečinnost členských států či jejich neochotu zabývat se problematikou rovnosti odměňování na mezinárodní úrovni.

Právní úprava rovnosti odměňování přijatá OSN je často deklaratorní a není dostatečně podrobná. Přesto by její prosazování mohlo být účinné prostřednictvím mechanismů Úmluvy CEDAW či Mezinárodní organizace práce. Ty však nejsou v této oblasti dostatečně využívány a k efektivnímu naplňování zásady rovnosti odměňování na úrovni OSN zatím nedochází.

Rada Evropy zahrnuje poměrně komplexní právní úpravu zákazu diskriminace na základě pohlaví, zejména v Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod. Prostřednictvím Evropského soudu pro lidská práva je zajišťován soulad právních řádů členských států s Evropskou úmluvou. Evropský soud zároveň svou činností dotváří obecné znění Evropské úmluvy a reaguje na nově vznikající a aktuální problémy. Kromě Evropské úmluvy existuje na půdě Rady Evropy také Evropská sociální charta, která se zaměřuje na rovnost žen a mužů v oblasti zaměstnání, včetně zásady rovného odměňování. Vytváří také mechanismy, které slouží k dohledu nad dodržováním závazků vyplývajících z Charty. Nicméně její „paralelní“ postavení vedle Evropské úmluvy a vlastní kontrolní mechanismy neumožňují domáhat se ustanovení Charty před Evropským soudem. Rada Evropy je také velmi aktivní v podpůrných programech, přijímání soft law, šíření povědomí o problematice rovnosti odměňování a prosazování gender mainstreamingu.

Právní úprava rovnosti odměňování žen a mužů je zřetelně nejrozsáhlejší na úrovni Evropské unie. Zásada rovnosti odměňování je zde zakotvena již ve Smlouvě o fungování EU a v Listině základních práv EU a rovnost a zákaz diskriminace jsou jedněmi z obecných právních zásad, na kterých je Evropská unie vystavena. Sjednocenou a komplexní úpravu rovnosti odměňování žen a mužů na úrovni sekundárního práva představuje Směrnice 2006/54. Ta detailně upravuje problematiku rovnosti a diskriminace ve vztahu k odměňování v zaměstnání, možnost využít opravných prostředků v případě porušení zákazu diskriminace a nadto poskytuje podporu rovného zacházení prostřednictvím sociálního dialogu a dialogu s neziskovými organizacemi. Za účelem šíření povědomí, informovanosti a diskuse o problematice rovnosti odměňování Evropská unie přijímá velké množství soft law. V případě již existující dostačující právní úpravy, za kterou právní úpravu rovnosti odměňování v EU označit můžeme, je role soft law velmi důležitá. Právě prostřednictvím neformálních dokumentů lze reflektovat aktuální otázky a problémy, upozorňovat na dané téma a rozvíjet diskusi na všech úrovních, která je nezbytná k dosažení efektivního naplňování rovnosti odměňování žen a mužů.

Ochrana zásady rovného odměňování zaznamenala na mezinárodní a evropské úrovni za posledních téměř 70 let značný rozvoj a posun, zejména s ohledem na její formální ochranu.

Nicméně, tak jako v ostatních oblastech lidských práv na mezinárodní úrovni, rozdíl mezi formálně poskytnutými zárukami a skutečným rozsahem užívání těchto práv je značný. Přestože systém mezinárodního práva poskytuje záruky, primární povinnost zajištění souladu leží na členských státech. Problematické aspekty vymahatelnosti mezinárodního práva lze vyřešit aktivním přístupem členských států, vnitrostátní implementací mezinárodněprávních standardů a aktivním využíváním a podporou využívání ochranných a kontrolních mechanismů na mezinárodní úrovni. Řešení vymahatelnosti rovnosti odměňování v rámci jednotlivých států je komplikovanější. Jak je patrné z rozboru relevantní právní úpravy, formální ochranu poskytovanou zásadě rovného odměňování lze považovat za dostatečnou. Také existující kontrolní a vymáhací mechanismy v rámci jednotlivých systémů jsou, přes některé nedostatky, způsobilé k efektivnímu naplňování zásady rovného odměňování. Nicméně z řady statistik, hodnotících zpráv či reportů stále vyplývá, že skutečné naplňování zásady rovného odměňování dostatečné není. Nelze tvrdit, že by právní úprava rovnosti odměňování byla nadbytečná. Je nezbytné na mezinárodní a regionální úrovni zakotvit vysoké standardy ochrany rovnosti odměňování a podporovat zájem států o aktivní prosazování této zásady. Ovšem s ohledem na množství faktorů, které nerovnost v odměňování způsobují, není možné, aby právní úprava všechny tyto důvody efektivně regulovala. V některých případech tak mohou snahy zákonodárce vyznít jako pouhé proklamace neschopné dosáhnout požadovaného cíle. S ohledem na existující dostačující právní rámec úpravy rovnosti odměňování žen a mužů je tedy spíše než přijímání další právní úpravy důležité zaměřit se na využívání již existujících kontrolních mechanismů a případně na napravení nedostatků, které v rámci těchto mechanismů existují. V jednotlivých státech je potřeba zdůraznit roli soft law a neprávních nástrojů a význam zpracovávání kvalitních statistik týkajících se nerovnosti odměňování. Zasadní je dále zvyšovat informovanost a povědomí o problematice rovnosti odměňování a podporovat jednotlivce, neziskové organizace i státní orgány v aktivním boji s nerovností odměňování žen a mužů.

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, 2007. Rovnost a diskriminace. Praha: C.H. Beck. ISBN 978-80-7179-584-1.

BUTLER, William Elliott, ed., 1991. Control over compliance with international law. The Netherlands. Martinus Nijhoff Publishers. ISBN 0-7923-1025-X.

COOK, Rebecca J., ed., 1995. Human Rights of Women: National and International Perspectives. 3rd edition. Philadelphia: University of Pennsylvania Press. ISBN 0-8122-1538-9.

COTTER, Anne-Marie Mooney, 2004. *Gender Injustice: An International Comparative Analysis of Equality in Employment*. New York: Routledge. ISBN 978-0754623779.

EDWARDS, Alice, 2011. Violence against women under international human rights law. Cambridge: Cambridge University Press. ISBN 978-0-521-76713-2.

FREDMAN, Sandra, 2007. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní Centrum Praha. ISBN 978-80-254-1054-7.

GOLDSCHIED, Julie, ed., 2013. Gender and Equality Law. United Kingdom. 1st edition: Ashgate Publishing Company. ISBN 9781409438953.

HAVELKOVÁ, Barbara, 2007. *Rovnost odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium. ISBN 978-80-903786-2-9.

CHINKIN, Christine a Beate RUDOLF, FREEMAN, Marsha A., ed., 2013. *The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women: A Commentary*. Oxford: Oxford University Press. ISBN 978-0-19-968224-9.

JAKAB, András a Dimitry KOCHENOV, ed., 2017. *The Enforcement of EU Law and Values: Ensuring Member States' Compliance*. New York: Oxford University Press. ISBN 978-0-19-874656-0.

KENT, Penelope, 2008. *Law of the European Union*. 4th edition. New York: Pearson Education. ISBN 9781405835268.

KNOP, Karen, ed., 2004. *Gender and Human Rights*. Oxford: Oxford University Press. ISBN 0-19-926091-5.

KOLDINSKÁ, Kristina, 2010. *Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-343-1.

SCHEU, Harald Christian, 2005. *Problematika judiciálních mechanismů v současném mezinárodním právu*. Praha: EUROLEX BOHEMIA. ISBN 80-86861-37-6.

STOREY, Tony, 2014. *Unlocking EU Law*. 4th edition. Oxon: Routledge. ISBN 978-1-4441-7419-9.

ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ, 2017. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-658-6.

PEERS, Steve, BARNARD, Catherine, ed., 2014. *European Union Law*. 1st edition. United Kingdom: Oxford University Press. ISBN 978-0199686117.

TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ a kol., 2013. *Právo Evropské unie*. Praha: Leges. ISBN 978-80-87576-53-3.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado, 2011. *The Access of Individuals to International Justice*. 2011. New York: Oxford University Press. ISBN 978-0-19-958095-8.

VAN DIJK, Pieter, Fried VAN HOOFF, Arjen VAN RIJN a Leo ZWAAK, 2006. *Theory and Practice of the European Convention on Human Rights*. Fourth edition. Antwerpen - Oxford: Intersentia. ISBN 90-5095-546-0.

WATSON, Philippa a Evelyn ELLIS, 2012. *EU Anti-Discrimination Law*. Second edition. Great Britain: Oxford University Press. ISBN 978-0-19-969846-2.

European Social Charter: Collected texts (2nd edition), 2000. 2nd edition. Strasbourg: Council of Europe Publishing. ISBN 92-871-4105-3.

Strategický závazek v oblasti rovnosti žen a mužů 2016–2019, 2016. Lucemburk: Úřad pro

publikace Evropské unie. ISBN 978-92-79-53433-1.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

Seznam států, které ratifikovaly Úmluvu č. 100 Mezinárodní organizace práce. In ilo.org [online]. [cit.23-12-2018]. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312245.

Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či za práci stejné hodnoty. In otevrenaspolecnost.cz [online]. [cit.5-1-2019]. Dostupné z: <http://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/otevrenka/prosazovani-genderove-rovnosti/manual-pracovne-prvnick-sporu.pdf>.

Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Hlouková analýza statistik a mezinárodní srovnání. In mpsv.cz [online]. [cit.5-1-2019]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/25032/MPSV_rovna_odmena_studie_Aktualni_rozdily_v_odmenovani_zen_a_mužu_CELA.pdf.

European Commission, 2010. More women in senior positions: Key to economic stability and growth. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-79-14415-8. In ec.europa.eu [online]. [cit.12-8-2018]. Dostupné z: <http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4746>.

European Commission, 2014. Tackling the gender pay gap in the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-79-36068-8. In publications.europa.eu [online]. [cit.15-8-2018]. Dostupné z: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c8ed6c6f-ce80-481b-8915-d95faf885514/language-en>.

UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), CEDAW General Recommendation No. 13: Equal remuneration for work of equal value, 1989. In refworld.org [online]. [cit.31-5-2018]. Dostupné z: <http://www.refworld.org/docid/52d925754.html> .

UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), CEDAW General Recommendation No. 17: Measurement and quantification of the unremunerated domestic activities of women and their recognition, 1991. In tbinternet.ohchr.org [online]. [cit.20-12-2018]. Dostupné zde: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_5833_E.pdf.

Seznam států, které ratifikovaly Úmluvu č. 100 Mezinárodní organizace práce. In ilo.org [online]. [cit.20-12-2018]. Dostupné zde: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312245.

Seznam států, které ratifikovaly Opční protokol k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen ze dne 6. 10. 1999. In treaties.un.org [online]. [cit.20-12-2018]. Dostupné zde: https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8-b&chapter=4&lang=en.

Stížnost č. 028/2010 proti Turecku pro porušení práva na práci dle článku 11 odst. 1 písm. a) Úmluvy CEDAW, spolu s porušením zásady rovného zacházení dle článku 11 odst. 1 písm. d) Úmluvy CEDAW. In juris.ohchr.org [online]. [cit.23-12-2018]. Dostupné zde: <http://juris.ohchr.org/Search/Details/1720>.

Hlavní cíle MOP uvedené na oficiálních stránkách MOP. In ilo.org [online]. [cit.27-12-2018]. Dostupné zde: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>.

Seznam stížností podaných v souladu s článkem 26 Ústavy MOP, dostupný na stránkách Mezinárodní organizace práce. In ilo.org [online]. [cit.28-12-2018]. Dostupné zde: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50011::NO:::>

Stížnost C111 proti Spolkové republice Německo ze dne 13. 6. 1984. In ilo.org [online]. [cit.28-12-2018]. Dostupné zde: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:2507529,en:NO.

Explanatory Report to the Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms of the Council of Europe, ETS 177, 4. 11. 2000, Rome. In rm.coe.int [online]. [cit.17-8-2018]. Dostupné zde: <https://rm.coe.int/16800cce48>.

Explanatory report to the revised European Social Charter, European Treaty Series - No. 163, 3. 5. 1996, Strasbourg. In rm.coe.int [online]. [cit.7-5-2018]. Dostupné zde: <https://rm.coe.int/16800ccde4>.

Informace o rozhodnutích Evropského výboru pro sociální práva dostupné z elektronické databáze Evropské sociální charty. In hudoc.esc.coe.int [online]. [cit.26-12-2018]. Dostupné zde: <https://hudoc.esc.coe.int/eng>.

Definice gender mainstreamingu Rady Evropy. In rm.coe.int [online]. [cit.15-12-2018]. Dostupné zde: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming>.

Gender Equality Strategy 2018-2023 of the Council of Europe, adopted on 7. 3. 2018. In coe.int [online]. [cit.20-8-2018]. Dostupné zde: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy>.

Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání ze dne 21. 4. 2004, Brusel, COM (2004) 279. In eur-lex.europa.eu [online]. [cit.6-7-2018]. Dostupné zde: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0279:FIN:EN:PDF>.

Equality between Women and Men: The Recast Directive. Wuiame N, Markey L, Jacquain J, L'égalité entre les femmes et les hommes, la loi du 10 mai 2007 au regard de la directive 'refonte', Chroniques de droit social, 01/2008. In era-comm.eu [online]. [cit.6-7-2018]. Dostupné zde: http://www.era-comm.eu/oldoku/snllaw/01_overview/2009_109dv58_wuiame_en.pdf.

BURRI, S. and coll., 2015. Gender equality in employment and occupation: European Implementation Assessment. European Union., Brussels. ISBN 978-92-823-7105-3. In europarl.europa.eu [online]. [cit.17-7-2018]. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/547546/EPRS_STU\(2015\)547546_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/547546/EPRS_STU(2015)547546_EN.pdf).

Eurostat news release 38/2018, 7. 3. 2018, Women in the EU earned on average 16% less than men in 2016. In ec.europa.eu [online]. [cit.5-12-2018]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8718272/3-07032018-BP-EN.pdf/fb402341-e7fd-42b8-a7cc-4e33587d79aa>.

European network of legal experts in gender equality and non-discrimination of the European Commission: The enforcement of the principle of equal pay for equal work or work of equal value. In publications.europa.eu [online]. [cit.17-12-2018]. Dostupné z: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/834d34ab-2d87-11e8-b5fe-01aa75ed71a1>.

The enforcement of the principle of equal pay for equal work or work of equal value: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. Luxembourg, 2017. Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-79-71471-9. In publications.europa.eu [online]. [cit.20-12-2018]. Dostupné z:

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/834d34ab-2d87-11e8-b5fe-01aa75ed71a1>.

Communication from the Commission: A Strengthened Commitment to Equality between Women and Men - A Women's Charter, COM(2010)78 final, 5. 3. 2010, Brussels. In aei.pitt.edu [online]. [cit.2-1-2019]. Dostupné z: http://aei.pitt.edu/45635/1/com2010_0078.pdf.

Strategický závazek v oblasti rovnosti žen a mužů 2016–2019, 2016. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, ISBN 978-92-79-53433-1. In publications.europa.eu [online]. [cit.25-10-2018]. Dostupné z: <https://publications.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1>.

Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen, 2005. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. ISBN 80-86878-12-0. In mpsv.cz [online]. [cit.16-10-2018]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/12457/Vyber-judikatu_I.pdf.

Kontrola uplatňování práva Evropské unie: Výroční zpráva za rok 2017, 2018. Publikáční úřad Evropské komise. ISBN 978-92-79-86476-6. In ec.europa.eu [online]. [cit.2-1-2019]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/report-2017-annual-report-monitoring-application-eu-law_cs.pdf.

Doporučení Komise ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti, COM(2014) 1405 final. In eur-lex.europa.eu [online]. [cit.25-10-2018]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0678>.

Monitoring the Application of Union law, 2017 Annual Report: Part I: General statistical overview, 2018. Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-79-86327-1. In ec.europa.eu [online]. [cit.2-1-2019]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/report-2017_-commission-staff-working-document-monitoring-application-eu-law-statistical-overview-part1.pdf.

Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru, COM(2017) 678 final, Akční plán EU na období 2017–2019: Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů, V Bruselu dne 20.11.2017. In ec.europa.eu [online]. [cit.25-10-2018]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/CS/COM-2017-678-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>.

BÖRZEL, Tanja A., 2001. 'Non-compliance in the European Union: pathology or statistical artefact?', *Journal of European Public Policy*, 8: 5, 803–824, str. 804-805. In class.uoa.gr [online]. [cit.6-1-2019]. Dostupné z: <https://eclass.uoa.gr/modules/document/file.php/PSPA113/pathology%20boerzel.pdf>.

KOOPS, C. E., 2014. Contemplating compliance: European compliance mechanisms in international perspective. In pure.uva.nl [online]. [cit.6-1-2019]. Dostupné z: https://pure.uva.nl/ws/files/2005956/135951_11.pdf.

3. Seznam použitých právních předpisů

Charta Organizace spojených národů ze dne 26. 6. 1945, San Francisco.

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech OSN, ze dne 7. října 1968, New York.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, ze dne 7. října 1968, New York.

Všeobecná deklarace lidských práv, přijata Valným shromážděním 10. prosince 1948, Rezoluce č. 217/III.A.

Rezoluce Hospodářské a sociální rady OSN č. 1985/17 ze dne 28. 5. 1985.

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen ze dne 18. 12. 1979, New York.

Opční protokol k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen ze dne 6. 10. 1999.

Ústava Mezinárodní organizace práce ze dne 10. 5. 1944, Filadelfie.

Úmluva č. 100 Mezinárodní organizace práce ze dne o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty ze dne 29. 6. 1951, Ženeva.

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod Rady Evropy ze dne 4. 11. 1950, Řím.

Protokol č. 12 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod Rady Evropy ze dne 4. 11. 2000, Řím.

Evropská sociální charta Rady Evropy ze dne 27. 5. 1992, Štrasburk.

Additional Protocol to the European Social Charter Providing for a System of Collective Complaints from 9. 11. 1995, Strasbourg.

Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie, Úřední věstník Evropské unie C 326, 26. 10. 2012, str. 0001–0390.

Listina základních práv Evropské unie ze, Úřední věstník Evropské unie C 326, 26. 10. 2012, str. 391—407.

Směrnice Rady 75/117 ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy. Úřední věstník Evropské unie L 45.

Směrnice Rady 86/378 ze dne 24. července 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Úřední věstník Evropské unie L 225/40.

Směrnice Rady 86/613 ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství. Úřední věstník Evropské unie L 359/56.

Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Úřední věstník Evropské unie L 14.

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Úřední věstník Evropské unie L 14.

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 o pracovní podmínky. Úřední věstník Evropské unie L 39.

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). Úřední věstník Evropské unie L 204/23.

4. Seznam použité judikatury

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 25. 5. 1971, věc 80/70, Gabrielle Defrenne proti Belgickému státu, EU:C:1971:55.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 8. 4. 1976, věc 43/75, Gabrielle Defrenne proti Sociétés anonymes belges de navigation aérienne Sabena, EU:C:1976:56.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. 6. 1978, věc 149/77, Gabrielle Defrenne proti Sociétés anonymes belges de navigation aérienne Sabena, EU:C:1978:130.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 5. 4. 1979, věc 148/78, Státní zastupitelství proti Tulliu Rattimu, EU:C:1979:110.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 27. 3. 1980, věc 129/79, Macarthy's Ltd proti Wendy Smith, EU:C:1980:103.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 9. 2. 1982, věc 12/81, Eileen Garland proti British Rail Engineering Limited, EU:C:1982:44.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 20. 3. 1984, spojené věci 75 a 117/82, C. Razzouk a A. Beydoun proti Komisi Evropských společenství, EU:C:1984:116.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 10. 4. 1984, věc 14/83, Sabine von Colson a Elisabeth Kamann proti Land Nordrhein-Westfalen, EU:C:1984:153.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (prvního senátu) ze dne 7. 3. 1985, věc 32/84, Van Gend & Loos NV proti Inspecteur der Invoerrechten en Accijnzen, Enschede, EU:C:1985:104.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 13. 5. 1986, věc 170/84, Bilka-Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz, EU:C:1986:204.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (druhého senátu) ze dne 13. prosince 1989, věc C-322/88, Salvatore Grimaldi proti Fonds des maladies professionnelles, EU:C:1989:646.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 17. 5. 1990, věc C-262/88, Douglas Harvey Barber proti Guardian Royal Exchange Assurance Group, EU:C:1990:209.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (šestého senátu) ze dne 27. 6. 1990, věc C-33/89, Maria Kowalska proti Freie und Hansestadt Hamburg, EU:C:1990:265.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 8. 11. 1990, věc C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker proti Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, EU:C:1990:383.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (šestého senátu) ze dne 4. 6. 1992, věc C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. proti Monice Bötzel, EU:C:1992:246.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 27. 10. 1993, věc C-127/92, Dr. Pamela Mary Enderby proti Frenchay Health Authority a Secretary of State for Health, EU:C:1993:859.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (šestého senátu) ze dne 24. 2. 1994, věc C-343/92, M. A. Roks, provdaná De Weerd, a další proti Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen a dalším, EU:C:1994:71.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (šestého senátu) ze dne 15. 12. 1994, spojené věci C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 a C-78/93, Stadt Lengerich proti Angelika Helmig a Waltraud Schmidt proti Deutsche Angestellten-Krankenkasse a Elke Herzog proti Arbeiter-Samariter-Bund Landverband Hamburg eV a Dagmar Lange proti Bundesknappschaft Bochum a Angelika Kussfeld proti Firma Detlef Bogdol GmbH a Ursula Ludwig proti Kreis Segeberg, EU:C:1994:415.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 31. 5. 1995, věc C-400/93, Specialarbejderforbundet i Danmark proti Dansk Industri, původně Industriens Arbejdsgivere, jednající za Royal Copenhagen A/S, EU:C:1995:155.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 17. 10. 1995, věc C-450/93, Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen, EU:C:1995:322.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 30. 4. 1998, věc C-136/95, Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) proti Evelyne Thibault, EU:C:1998:178.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (šestého senátu) ze dne 17. 6. 1998, věc C-243/95, Kathleen Hill a Ann Stapleton proti The Revenue Commissioners a Department of Finance, EU:C:1998:298.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 9. 2. 1999, věc C-167/97, Regina proti Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith a Laura Perez, EU:C:1999:60.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (šestého senátu) ze dne 21. 10. 1999, věc C-333/97, Susanne Lewen proti Lotharu Dendovi, EU:C:1999:512.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (šestého senátu) ze dne 26. 6. 2001, věc C-381/99, Susanna Brunnhofer proti Bank der österreichischen Postsparkasse AG, EU:C:2001:358.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 17. 9. 2002, věc C-320/00, A. G. Lawrence a další proti Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group a Mitie Secure Services Ltd., EU:C:2002:498.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (prvního senátu) ze dne 27. 5. 2004, věc C-285/02, Edeltraud Elsner-Lakeberg proti Land Nordrhein-Westfalen, EU:C:2004:320.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (velkého senátu) ze dne 28. 6. 2005, spojené věci C-189/02 P, C-202/02 P, C-205/02 P až C-208/02 P a C-213/02 P, Dansk Rørindustri A/S a další proti Komisi Evropských společenství, EU:C:2005:408.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (třetího senátu) ze dne 1. 7. 2010, věc C-194/08, Susanne Gassmayr proti Bundesminister für Wissenschaft und Forschung, EU:C:2010:386.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (druhého senátu) ze dne 21. 7. 2011, věc C-104/10, Patrick Kelly proti National University of Ireland (University College, Dublin), EU:C:2011:506.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (prvního senátu) ze dne 20. 10. 2011, věc C-94/10, Danfoss A/S a Sauer-Danfoss ApS proti Skatteministeriet, EU:C:2011:674.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (velkého senátu) ze dne 15. 11. 2011, věc C-256/11, Murat Dereci a další proti Bundesministerium für Inneres, EU:C:2011:734.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 19. 4. 2012, věc C-415/10, Galina Meister v. Speech Design Carrier Systems GmbH, EU:C:2012:217.

Stanovisko generálního advokáta F. G. Jacobse, přednesené dne 16. 10. 2003, věc C-285/02, Edeltraud Elsner-Lakeberg proti Spolkové zemi Severní Porýní-Vestfálsko, EU:C:2003:561.

Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 23. 7. 1968, Belgický jazykový případ, stížnost č. 1474/62, 1677/62, 1691/62, 1769/63, 1994/63 a 2126/64.

Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 25. 5. 1985, Abdulaziz, Cabales a Balkandali proti Spojenému království, stížnosti č. 9214/80, č. 9473/81 a č. 9474/81.

Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 11. 6. 2002, Willis v. Spojené Království, ECHR 2002 IV., stížnost č. 36042/97.

Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 13. 11. 2007, D. H. a ostatní proti České republice, stížnost č. 57325/00.

5. Další zdroje

CUYVERS, A., 2017. General Principles of EU Law. In: Ugirashebuja E., Ruhangisa J.E., Ottervanger T., Cuyvers A. (Eds.) East African Community Law: Institutional, Substantive and Comparative EU Aspects. Leiden Boston: Brill Nijhoff.

Seznam zkratek

CEDAW – Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

EU – Evropská unie

ESLP – Evropský soud pro lidská práva

MSD – Mezinárodní soudní dvůr

MOP – Mezinárodní organizace práce

OSN – Organizace spojených národů

SD EU – Soudní dvůr Evropské unie

SEU – Smlouva o Evropské unii

SFEU – Smlouva o fungování Evropské unie

Právní úprava odměňování žen a mužů v evropském právu

Abstrakt

Tato diplomová práce se věnuje právní úpravě rozdílů v odměňování v evropském právu. Navzdory zakotvení rovnosti žen a mužů v mezinárodních, regionálních i vnitrostátních právních systémech, není skutečně naplňování zásady rovnosti odměňování žen a mužů v evropských státech uspokojivé. Tato práce se věnuje přehlednému shrnutí relevantní právní úpravy rovnosti odměňování na mezinárodní a evropské úrovni. Práce se v rámci jednotlivých právních systémů zabývá podrobností právní úpravy, existencí kontrolních a vymáhacích mechanismů a skutečnému uplatňování právní úpravy zásady rovnosti odměňování prostřednictvím těchto mechanismů.

Diplomová práce je rozdělena do čtyř kapitol. V první kapitole jsou vymezeny hlavní pojmy, které jsou v této práci používány. Zejména se jedná o pojmy rovnosti a diskriminace. Dále jsou vymezeny pojmy pohlaví, gender a rozdíly v odměňování. Druhá kapitola se věnuje právní úpravě rovnosti odměňování na úrovni OSN. V práci je rozebrána relevantní právní úprava obsažená v Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen a v relevantních úmluvách Mezinárodní organizace práce, včetně mechanismů, které slouží k naplňování těchto úmluv. Třetí kapitola se věnuje právní úpravě rovnosti odměňování žen a mužů přijaté Radou Evropy. Vedle Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a relevantní judikatury Evropského soudu pro lidská práva se tato kapitola věnuje také Evropské sociální chartě a jejím kontrolním mechanismům. Na závěr se kapitola věnuje relevantnímu soft law, které přijala Rada Evropy. Poslední kapitola se zabývá právní úpravou rovnosti odměňování přijatou na půdě Evropské unie. Pozornost je věnována právní úpravě na primární úrovni, na sekundární úrovni pak zejména Směrnici 2006/54 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Tato kapitola se dále věnuje relevantní judikatuře Soudního dvora EU a soft law přijatému orgány EU. Pozornost je také věnována vymahatelnosti práva Evropské unie. Závěrem práce jsou zmiňované právní systémy posouzeny a je zhodnocena jejich dostatečnost a efektivnost.

Klíčová slova: rovnost odměňování, práce stejné hodnoty, diskriminace žen

European legal regulation of the remuneration of women and men

Abstract

This thesis focuses on the legal regulation of the principle of equal pay in European law. Despite the fact that the principles of equality of men and women are anchored in the international, regional and national laws, the actual fulfilment of the principle of equal pay in the European countries is not satisfactory. This thesis is trying to provide a systematic overview of the relevant legal regulation of the principle of equal pay on the international and European level. Within the respective legal systems, this thesis focuses on the particularity of the regulation, on the existence of control and enforcing mechanism and on the actual application of the principle of equal pay through these mechanisms.

The thesis is divided into four chapters. The first chapter defines the concepts essential for this thesis. In particular, it contains definitions of concepts of equality and discrimination. Furthermore, the concepts of sex, gender and differences in remuneration are defined. The second chapter focuses on the legal regulation of equal pay as adopted by the UN. It analyses the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women and the relevant treaties of the International Labour Organisation, including the overview of the respective enforcement mechanisms. The third chapter describes the regulation of equal pay by the Council of Europe. Alongside the European Convention on Human Rights and the relevant decisions of the European Court for Human Rights, this chapter also focuses on the European Social Charter and its control and enforcing mechanisms. It also contains the description of the relevant soft law adopted by the Council of Europe. The last chapter is devoted to the legal regulation of the principle of equal pay in the European Union. The focus is on the primary and secondary legislation, within the latter the focus is mostly on the Directive 2006/54 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation. The chapter is further analysing the relevant decisions of the Court of Justice of the EU and it focuses on soft law adopted by the EU bodies as well. In the conclusion of the thesis, the respective legal systems are compared and their sufficiency and effectiveness is being evaluated.

Key words: equal pay, work of equal value, discrimination against women