

EVROPSKÝ VÝBOR PRO SOCIÁLNÍ PRÁVA

ROZHODNUTÍ O ODŮVODNĚNOSTI

Přijato: 5. prosince 2019
Oznámeno: 28. února 2020
Zveřejněno: 29. června 2020

University Women of Europe (UWE) proti České republice
kolektivní stížnost č. 128/2016

Evropský výbor pro sociální práva, výbor nezávislých expertů ustavený podle článku 25 Evropské sociální charty (dále jen „Výbor“), na svém 310. zasedání ve složení:

Giuseppe PALMISANO, předseda
Karin LUKAS, místopředsedkyně
François VANDAMME, místopředseda
Eliane CHEMLA, generální zpravodajka
Petros STANGOS
József HAJDU
Krassimira SREDKOVA
Raul CANOSA USERA
Barbara KRESAL
Kristine DUPATE
Aoife NOLAN
Karin Møhl LARSEN
Yusuf BALCI
Ekaterina TORKUNOVA
Tatiana PUIU,
jemuž asistoval Henrik KRISTENSEN, zástupce tajemníka,

po poradách konaných ve dnech 22. května, 12. září, 16. a 17. října a 2., 3. a 5. prosince 2019,

na základě zprávy, kterou předložila Kristine DUPATE,
vynesl toto rozhodnutí, které bylo přijato posledně uvedeného dne:

ŘÍZENÍ

1. Stížnost podaná organizací University Women of Europe (UWE) byla doručena dne 24. srpna 2016.
2. UWE tvrdí, že situace v České republice je porušením článku 1 a čl. 4 odst. 3 Evropské sociální charty (dále jen „Charta z roku 1961“) a článku 1 Dodatkového protokolu z roku 1988 k Chartě z roku 1961 (dále jen „Protokol z roku 1988“) ve světle ustanovení pream-

- bule Charty z roku 1961 zakazujícího diskriminaci, a to z důvodu nerovnosti v odměňování mužů a žen a nedostatečného zastoupení žen v rozhodovacích funkcích soukromých společností v České republice.
3. Dne 4. července 2017 Výbor s odkazem na článek 6 Protokolu z roku 1995 zakládajícího systém kolektivních stížností (dále jen „Protokol“) prohlásil stížnost za přijatelnou.
 4. V rozhodnutí o přijatelnosti Výbor vyzval vládu České republiky (dále jen „vláda“), aby do 13. října 2017 předložila své písemné stanovisko k odůvodněnosti stížnosti.
 5. Výbor v souladu s čl. 7 odst. 1 Protokolu vyzval smluvní strany Protokolu a státy, které učinily prohlášení podle čl. D odst. 2 Charty, aby do 13. října 2017 předložily případné připomínky k odůvodněnosti stížnosti.
 6. Výbor v souladu s čl. 7 odst. 2 Protokolu vyzval mezinárodní organizace zaměstnavatelů a mezinárodní odborové organizace uvedené v čl. 27 odst. 2 Charty, aby do 13. října 2017 předložily své připomínky.
 7. Dne 14. září 2017 požádala Evropská konfederace odborových svazů (dále jen „EKOS“) o prodloužení lhůty pro předložení připomínek ke stížnosti. Předseda Výboru tuto lhůtu prodloužil do 3. listopadu 2017. Připomínky EKOS byly doručeny dne 3. listopadu 2017.
 8. Dne 5. října 2017 požádala vláda o prodloužení lhůty pro předložení stanoviska k odůvodněnosti. Předseda Výboru tuto lhůtu prodloužil do 3. listopadu 2017. Stanovisko vlády k odůvodněnosti bylo doručeno dne 3. listopadu 2017.
 9. Organizaci UWE byla stanovena lhůta pro vyjádření ke stanovisku vlády do 9. února 2018. Vyjádření UWE bylo doručeno dne 9. února 2018.
 10. Vláda byla podle čl. 31 odst. 3 jednacího řádu Výboru (dále jen „jednací řád“) vyzvána, aby do 5. dubna 2018 předložila doplňující vyjádření. Dne 27. března 2018 vláda požádala o prodloužení lhůty pro jeho předložení. Předseda Výboru lhůtu prodloužil do 20. dubna 2018. Doplňující vyjádření bylo doručeno dne 20. dubna 2018.
 11. Předseda podle článku 32A jednacího řádu vyzval Evropskou síť orgánů pro rovné zacházení (EQUINET), aby do 30. března 2018 předložila své stanovisko. Stanovisko organizace EQUINET bylo doručeno dne 30. března 2018.
 12. Předseda podle článku 32A jednacího řádu vyzval Evropskou unii, aby do 15. dubna 2018 předložila své stanovisko. Dne 20. dubna 2018 Evropská unie požádala o stanovení nové lhůty pro předložení stanoviska. Předseda Výboru stanovil novou lhůtu do 25. května 2018. Stanovisko Evropské unie bylo doručeno dne 28. května 2018.

PODÁNÍ ÚČASTNÍKŮ ŘÍZENÍ

A. Stěžovatelská organizace

13. UWE tvrdí, že situace v České republice představuje porušení článku 1 a čl. 4 odst. 3 Charty z roku 1961 a článku 1 Protokolu z roku 1988, a to z následujících důvodů:
 - Zaprvé, podle UWE stále přetrvává propast v odměňování žen a mužů. Nerovné odměňování je stále realitou, navzdory převzatým mezinárodním závazkům a přijaté vnitrostátní legislativě.
 - Zadruhé, jen velmi nízký podíl žen zastává rozhodovací funkce v soukromých společnostech, neboť neexistují účinná legislativní opatření zajišťující vyvážené zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností.

14. UWE dále požaduje náhradu nákladů řízení ve výši 10 000 eur.

B. Žalovaná vláda

15. Vláda tvrdí, že celková situace, pokud jde o rozdíly v odměňování, není v rozporu s čl. 4 odst. 3 Charty z roku 1961 a situace v oblasti zastoupení žen v orgánech soukromých společností nepředstavuje porušení článku 1 Protokolu z roku 1988.

STANOVISKA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

Evropská konfederace odborových svazů (EKOS)

16. EKOS odkazuje na různé dokumenty mezinárodního práva a statistické údaje úřadu Eurostat a dochází k závěru, že rozdíl v odměňování mužů a žen je vyšší než 5,5 % ve všech dotčených zemích. Konstatuje proto, že zásada stejné odměny za práci stejné hodnoty není v praxi zaručena, což dokládají příslušné statistiky. Naznačuje také, že výše uvedené platí tím spíše, pokud se zohlední určité nejasnosti ohledně způsobu výpočtu (např. do jaké míry odrážejí i další diskriminační faktory, například kariérní rozdíly, které mohou rozdíly v odměňování ještě zvyšovat) nebo otázka zdrojů statistických údajů (např. nehlášená práce nebo stínová ekonomika, což jsou oblasti, v nichž jsou rozdíly v odměňování pravděpodobně ještě vyšší).
17. EKOS dále odkazuje na údaje Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) o zastoupení žen v rozhodovacích funkcích soukromých společností a dochází k závěru, že pouze dvě země, konkrétně Francie a Norsko, dosáhly Evropskou komisí navrhovaný cíl 40% zastoupení žen ve statutárních orgánech. EKOS ve svém závěru nicméně podotýká, že předmětné údaje se týkají pouze „největších společností kotovaných na burzách“, a nikoli ostatních kotovaných společností nebo společností nekotovaných, které kvantitativně představují ještě mnohem větší podíl. EKOS proto předpokládá, že cílové hodnoty 40 % nedosahuje žádná z dotčených zemí.
18. EKOS uvádí, že obě hlavní námitky vznesené ve stížnosti se po právní stránce liší. Rovná mzda je typickou základní zásadou, a přestože ji státy ve své legislativě tradičně upravují, dostatečně ji nevymáhají. Druhý důvod, týkající se nedostatečného zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností, je poměrně novým prvkem, který se projevuje jako problém na mezinárodní i vnitrostátní úrovni a bude nutno se jím vážně zabývat. Obě tyto otázky nicméně spadají do působnosti článku 1 Protokolu z roku 1988, který zaručuje „právo na rovné příležitosti a stejné zacházení v otázkách zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví“.
19. Pokud jde o rozdílné odměňování mužů a žen, EKOS namítá, že pro posouzení souladu či nesouladu situace v konkrétní zemi s Chartou je nezbytné zkoumat jak věcný, tak procesní rozměr.
20. Na věcné úrovni je třeba posuzovat kvantitativní i kvalitativní hledisko. Podle EKOS by měl být přípustný pouze „nulový“ rozdíl v odměňování. Nicméně vzhledem k tomu, že pojem „rovný“ nelze vykládat ve striktním smyslu, za přiměřenou prahovou hodnotu lze považovat maximálně 5 %. Co se týče kvalitativního hlediska, ze statistik vyplývá, že rozdíl v odměňování mužů a žen i nadále přetrvává. EKOS je toho názoru, že nadále nepostačuje, aby si státy mohly svobodně volit prostředky, jimiž zajistí rovné odměňování, a poukazuje na nutnost zajít dále a přihlédnout k vývoji v mezinárodní judikatuře. Zřejmě tedy bude nutné vyžadovat jednoznačnou a komplexní právní úpravu, která by měla zajišťovat alespoň to, že:

- bude zaručena její účinnost ve vztahu ke všem pracovníkům,
 - celková právní koncepce bude zahrnovat také nepřímou diskriminaci,
 - pojem „odměna“ bude zahrnovat veškeré složky odměňování a penzijní připojištění,
 - srovnání bude zahrnovat alespoň:
 - transparentnost,
 - co nejširší výklad rozsahu porovnání prací vykonávaných ženami a muži,
 - širokou definici pojmu „stejná hodnota“ zahrnující i práci zcela odlišného charakteru, avšak stejné hodnoty,
 - povinnost hodnotit příslušné práce na základě kritérií vylučujících jakoukoli diskriminaci, a to i nepřímou,
 - požadavek, aby z příslušného posouzení byly vyvozeny odpovídající důsledky, pokud z jeho výsledků vyplýne, že k diskriminaci dochází.
21. Pokud jde o nedostatečné zastoupení žen v rozhodovacích funkcích v obchodních společnostech, z rozhodnutí Výboru o přijatelnosti plyne, že tato otázka spadá do působnosti článku 1 Protokolu z roku 1988.
22. EKOS je toho názoru, že na věcné úrovni je pro zastoupení obou pohlaví v rozhodovacích funkcích nezbytné stanovit minimální prahovou hodnotu. EKOS nepovažuje za nezbytnou naprostou rovnost, tj. 50% zastoupení obou pohlaví, nicméně za vhodný by považovala poměr blízký se této hodnotě, např. 40 %, jak to navrhuje Evropská komise.
23. Co se týče České republiky, EKOS tvrdí, že rozdíl v odměňování mužů a žen (*gender pay gap*) má věcný i procesní rozměr. z věcného hlediska existují minimálně tyto faktory, které podle EKOS mají (přínejmenším společně) za následek porušení článku 1 Protokolu z roku 1988:
- Statistiky dokládají, že *gender pay gap* stále existuje. Jakkoli mohl být v poslední době snížen, v libovolné výši porušuje požadavek zákazu diskriminace z důvodu pohlaví.
 - Oficiální statistiky stále nezahrnují malé podniky (mikropodniky). Je tedy nanejvýš pravděpodobné, že *gender pay gap* v těchto podnicích je ještě vyšší.
24. Z pohledu EKOS výše uvedené skutečnosti dokládají, že dochází k porušování článku 1 Protokolu z roku 1988 ve věcné rovině.
25. Z procesního hlediska se zdá být zřejmé, že k porušování dochází rovněž, neboť vymýcení *gender pay gap* nebylo dosaženo. Zejména je patrné, že obecný rámec dohledu nad uplatňováním zásady rovného odměňování je nedostatečný:
- inspektorát práce by v zásadě měl (být schopen) zajišťovat uspokojivé naplňování této důležité zásady; přestože žalovaný stát ratifikoval Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 81 o inspekci práce v průmyslu a obchodě, je zřejmé, že tomu tak není (zejména s ohledem na téměř úplnou absenci kontroly v malých a středních podnicích);
 - všechny ostatní prostředky k zajištění uspokojivého naplňování zásady stejné odměny za práci stejné hodnoty se ukázaly jako nedostatečné.
26. Podle názoru EKOS to dokládá, že dochází k porušování článku 1 Protokolu z roku 1988 i po procesní stránce.

27. Pokud jde o (nedostatečné) zastoupení v rozhodovacích funkcích soukromých společností, podle EKOS se tento problém řeší teprve v posledních letech. Neexistuje-li dost jednoznačná a široce účinná právní úprava anebo ukazuje-li praxe, že tato zásada rovnosti není dostatečně uplatňována, podle názoru EKOS to musí vést k závěru o porušení Protokolu z roku 1988.
28. Co se týče věcné roviny, ze statistických údajů vyplývá, že přetrvává nedostatečné zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností. I pokud by existovala relevantní právní úprava a kdyby se míra zastoupení v poslední době zvýšila, je nesporné, že ženy v těchto orgánech nejsou zastoupeny dostatečně. Dle názoru EKOS to dokládá, že článek 1 Protokolu z roku 1988 je porušován i ve věcné rovině.
29. Pokud jde o procesní aspekt, zdá se, že neexistují účinná legislativní opatření, která by zajišťovala dostatečné zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých podniků. V praxi je tato zásada o to méně kontrolována a vynucována.
30. Podle názoru EKOS je to důkazem, že článek 1 Protokolu z roku 1988 je porušován i po procesní stránce.

DALŠÍ STANOVISKA

A. Evropská unie

31. Evropská unie ve svém stanovisku ve věci *University Women of Europe (UWE) proti Belgii, Bulharsku, Chorvatsku, Kypru, České republice, Finsku, Francii, Řecku, Irsku, Itálii, Nizozemsku, Norsku, Portugalsku, Slovinsku a Švédsku* (kolektivní stížnosti č. 124–138/2016) prostřednictvím Evropské komise poukazuje na právní rámec Evropské unie a zásadní opatření v rámci příslušné politiky, relevantní pro otázky nastolené v uvedených stížnostech.
32. Pokud jde o právní rámec, Evropská komise připomíná, že zásada rovného odměňování žen a mužů je vtělena do smluv již od roku 1957. Zásada rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci a za práci stejné hodnoty byla zakotvena v původní Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957, konkrétně v jejím článku 119, jež se později stal článkem 141 Smlouvy o založení Evropského společenství. Od vstupu v platnost Lisabonské smlouvy (2009)³ je tato zásada stanovena v článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU).
33. Co se týče iniciativ mimo rámec legislativní politiky, podle Evropské komise zůstává odstranění *gender pay gap* jedním z hlavních cílů na cestě k dosažení rovnoprávnosti pohlaví a zároveň jednou z politických priorit. *Gender pay gap* v EU stále dosahuje průměrně cca 16 %. Způsobuje sociální nespravedlnost a současně ekonomickou neefektivitu, neboť rovné odměňování je zjevně jednou z podmínek pro rovnoprávné zapojení na trhu práce. V celé EU dosahují ženy lepších výsledků ve vzdělávání než muži (ve věkové kategorii 30–34 let dosáhlo v EU vysokoškolského vzdělání 44 % žen, ale jen 34 % mužů). Tento faktor však nijak nebrání v nepřiměřeně vysokém zastoupení žen v odvětvích s nízkou úrovní mezd. Odvětvová segregace nadále zůstává jedním z nejvýznamnějších faktorů přispívajících k nerovnosti v odměňování v EU.
34. V listopadu 2017 přijala Komise Akční plán EU na období 2017–2019 zaměřený na řešení rozdílů v odměňování žen a mužů. Plán stanoví průběžná i chystaná opatření pro boj s *gender pay gap* v letech 2018–2019. Určuje osm hlavních směrů činnosti:
 - důslednější uplatňování zásady rovného odměňování,

- boj proti segregaci v jednotlivých povoláních a v odvětvích,
 - rozbití „skleněného stropu“: iniciativy v oblasti boje proti vertikální segregaci,
 - řešení problematiky znevýhodnění rodičů a pečujících osob,
 - lepší zhodnocování dovedností, úsilí a oblastí odpovědnosti žen,
 - boj proti nevědomosti: odhalování nerovností a stereotypů,
 - upozorňování na rozdíly v odměňování žen a mužů a informování o nich,
 - posilování partnerství pro boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů.
35. Některá další opatření Komise se navíc vztahují přímo k některým konkrétním aspektům uvedených stížností, například boji proti segregaci v povoláních a odvětvích, prostřednictvím podpory nadnárodních projektů pro odstraňování stereotypů a segregace v oblasti vzdělávání a patriarchálních postojů. Evropská komise dále monitoruje vnitrostátní legislativu a politiku členských států v oblasti nerovného odměňování mužů a žen a zvyšuje informovanost o tomto problému. Komise pravidelně předkládá zprávy o vývoji v oblasti *gender pay gap* a mzdové a důchodové nerovnosti v Evropě. Usiluje o řešení vertikální segregace pracemi na návrhu směrnice pro tuto oblast.
36. Komise je přesvědčena, že jedním ze způsobů určování práce stejné hodnoty je používání systémů pro hodnocení a klasifikaci práce, které budou neutrální z hlediska pohlaví. Směrnice 2006/54/ES však neklade členským státům za povinnost tyto systémy zavést, a jejich dostupnost na vnitrostátní úrovni se proto značně liší. K dosažení tohoto cíle směrnice 2006/54/ES členským státům ukládá zajistit zrušení veškerých zákonů, ostatních právních předpisů a správních opatření odporujících zásadě rovného zacházení.
37. Evropská komise závěrem uvádí, že složitost daného problému a množství faktorů, které v konečném důsledku vedou k rozdílnému odměňování žen a mužů, lze nahlížet z mnoha různých úhlů, od sociologického až po ekonomický a právní. Podle Evropské komise je proto nutné brát v úvahu všechny tyto aspekty.

B. Evropská síť orgánů pro rovné zacházení (EQUINET)

38. Podle organizace EQUINET řešil veřejný ochránce práv od roku 2009 pouze několik případů diskriminace v odměňování, a to z různých důvodů, například neoznámení diskriminace kvůli nedůvěře ve státní orgány, obavám z odplaty atd.
39. Kancelář veřejného ochránce práv se věnuje otázce nerovného odměňování od roku 2014, převážně v rámci osvětových aktivit, a to jak na vnitrostátní, tak mezinárodní úrovni. V letech 2015 a 2016 byla Kancelář oficiálním partnerem projektu *Mind the Gap!* zaměřeného na zvyšování povědomí veřejnosti o problematice nerovného odměňování žen a mužů.
40. Kancelář je v současné době zapojena do projektu Ministerstva práce a sociálních věcí s názvem „22 % k rovnosti“. Tento projekt má za cíl přispívat k postupnému snižování rozdílu v odměňování žen a mužů, propojovat a aktivizovat hlavní aktéry tohoto jevu, a to za účelem změny současné neuspokojivé situace, zvýšení povědomí o problému a jeho komplexnosti a navržení a ověření inovativních nástrojů a přístupů k řešení dané problematiky. Kancelář se jako poradce podílí na tvorbě výše uvedené metodiky a pilotních kontrol oblastních inspektorátů práce.
41. V roce 2016 se Kancelář podílela na přípravě příručky „*Equinet Handbook: How to build a case on equal pay*“. A konečně také doporučila Ministerstvu práce a sociálních věcí a ministrovi pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu postupné zavádění některých

opatření obsažených v doporučení Komise o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti z roku 2014.

42. Pokud jde o činnost Státního úřadu inspekce práce, veřejná ochránkyně práv poukazuje na řadu nedostatků při kontrolách rovnosti odměňování žen a mužů prováděných inspektorátem práce, jako je například způsob získávání podkladů pro provádění kontrol, kdy inspektoráty práce stále nemohou prošetřovat možnou nepřímou diskriminaci zaměstnavatelem z důvodu pohlaví. Podle veřejné ochránkyně práv nejsou inspektoři s to určit, zda se jedná o práci stejné hodnoty.
43. Závěrem veřejná ochránkyně práv zdůrazňuje, že k odstranění přetrvávajícího problému nerovného postavení mužů a žen je zapotřebí dalšího úsilí. Poukazuje však na skutečnost, že nemá k dispozici dostatek zdrojů pro řešení případů diskriminace a že jednotlivé osoby nemůže zastupovat před soudem.

PŘÍSLUŠNÉ VNITROSTÁTNÍ PRÁVO

A. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

§ 5 odst. 1

44. Výše uvedené ustanovení definuje odměňování pomocí pojmu odměna, již se rozumí veškerá plnění, peněžité nebo nepeněžité, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.

§ 10 odst. 2

„(1) Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(2) Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(3) Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

B. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

§ 110

45. Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

§ 16 odst. 1 a 2

46. Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci, je zakázána jakákoliv diskriminace.

§ 346b odst. 4

47. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

C. Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

48. „Ukládá-li vykonávané rozhodnutí jinou povinnost, uloží soud za porušení této povinnosti povinnému pokutu až do výše 100 000 Kč,“ a „nesplní-li povinný ani poté vykonávané rozhodnutí, ukládá mu soud na návrh oprávněného další přiměřené pokuty, dokud výkon rozhodnutí nebude zastaven“.

D. Novela zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění

49. Zavedla novou dávku otcovské poporodní péče. Jejím účelem je především posílení vazby mezi dítětem a jeho oběma rodiči v raných týdnech života dítěte a podpora a motivace otců k zapojení se do péče o novorozené dítě a rozvoj vztahů v rámci rodiny. Zavedení otcovské vytvoří prostor pro participaci mužů na péči o malé děti a o domácnost, ale také umožní otcům rozvíjet své rodičovské kompetence při zachování jistoty zaměstnání a výdělků.

PŘÍSLUŠNÉ MEZINÁRODNÍ DOKUMENTY**A. Rada Evropy***1. Výbor ministrů*

50. Výbor ministrů přijal několik doporučení, například doporučení Rec(1985)2 o právní ochraně proti diskriminaci na základě pohlaví, v němž vyzývá členské státy k přijetí nebo posílení opatření na podporu rovnosti mezi muži a ženami, mimo jiné prostřednictvím legislativy v oblasti zaměstnanosti, sociálního zabezpečení a důchodů, daní, občanského práva nebo nabývání a pozbývání státního občanství a politických práv. V doporučení Rec(1996)51 o sladění pracovního a rodinného života Výbor ministrů dále vyzývá členské státy k přijetí opatření umožňujících mužům a ženám uvést do souladu pracovní a rodinný život. V doporučení Rec(1998)14 o začleňování hlediska pohlaví Výbor stanoví koncepční rámec pro začleňování hlediska pohlaví a metodiku pro jeho provádění, spolu s příklady osvědčené praxe.
51. Z novějších dokumentů pak Výbor ministrů v doporučení Rec(2017)9 o rovnosti pohlaví v oblasti audiovizuálních služeb vyzývá členské státy ke shromažďování, sledování a zveřejňování údajů o rovnosti pohlaví. Zejména vybízí členské státy k zavedení metody sledování a výkonnostních ukazatelů a zviditelnění příčinných vztahů kvalitativní analýzou údajů.

2. Parlamentní shromáždění Rady Evropy (PSRE)

52. PSRE v rezoluci č. 1715(2010) konstatovalo, že diskriminace žen na trhu práce má dlouhou historii, stejně jako úsilí o její vymýcení. Rozdíl v odměňování žen a mužů zde vysvětluje několika faktory: horizontální a vertikální segregací na trhu práce (obvykle označovanou jako „skleněné zdi“ a „skleněný strop“), domnělou nižší kvalifikací žen a jejich menšími zkušenostmi a atypickou pracovní dobou a strukturou kariérního postupu v důsledku porodu a povinností při péči o děti.

53. PSRE členským státům doporučuje:
- zajistit, aby právo na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bylo zakotveno v jejich vnitrostátní legislativě, pokud tomu tak již není; aby zaměstnavatelé byli povinni toto právo respektovat (a byly jim ukládány sankce, pokud tak nečiní); a aby zaměstnanci měli možnost domáhat se svých nároků z tohoto práva v soudním řízení, aniž by tím ohrozili své zaměstnání;
 - shromažďovat spolehlivé a standardizované statistické údaje o mzdách mužů a žen, a to nejen na základě hrubé hodinové mzdy, ale rovněž celoživotního výdělku;
 - prosazovat spravedlivé systémy klasifikace prací a odměňování, mj. i v soukromém sektoru;
 - usilovat o zvyšování míry zapojení žen na trhu práce a bojovat proti rizikům práce na částečný úvazek podporou všech opatření směřujících ke zlepšení péče o děti a seniory mimo domov a rovnějšímu rozdělení povinností při péči o rodinu a domácnost mezi ženy a muže;
 - řídit se norským a islandským vzorem i nedávnou francouzskou iniciativou, které stanoví požadavek, aby statutární orgány některých obchodních společností byly minimálně ze 40 % tvořeny ženami, jako usnadňující faktor.
54. PSRE vyzývá sociální partnery, organizace zaměstnavatelů a odborové organizace, aby respektovaly a chránily právo na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty, kromě jiného i prosazováním a přijetím spravedlivých a transparentních systémů klasifikace prací a mzdových tarifů.
55. V rezoluci č. 1921(2013) o rovnosti pohlaví, sladění soukromého a pracovního života a spoluodpovědnosti PSRE konstatovalo, že ačkoli bylo na cestě k rovnosti pohlaví dosaženo pokroku, tradiční rozdělení rolí mezi ženami a muži zůstává v Evropě i nadále všeobecně rozšířené.

3. *Evropský soud pro lidská práva (ESLP)*

56. Článek 14 (zákaz diskriminace) Evropské úmluvy o lidských právech ze dne 4. listopadu 1950 zní:

Článek 14

„Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.“

57. Ve věci *Konstantin Markin proti Rusku* (č. 30078/06, rozsudek velkého senátu ze dne 22. března 2012) Soud zdůraznil, že:

„127...[P]okrok v oblasti rovnosti pohlaví je v členských státech Rady Evropy v současné době jedním z hlavních cílů; k tomu, aby mohlo být takto rozdílné zacházení považováno za slučitelné s Úmluvou, by musely být předloženy velmi závažné důvody... Zejména poukaz na tradice, všeobecná očekávání nebo převažující společenské postoje v zemi nemohou být dostatečným důvodem pro rozdílné zacházení z důvodu pohlaví.“

4. *Komisař pro lidská práva*

58. Komisař pro lidská práva Nils Muižnieks ve svém závěrečném ročním prohlášení (prosinec 2017) konstatoval:

„Rovnost pohlaví v oblasti zaměstnávání ještě zdaleka není v Evropě realitou. (...)

Ženy v Evropě pracovaly ve srovnání s muži poslední dva měsíce vlastně zcela bez odměny. Kromě toho i nadále čelily nedostatečnému zastoupení v rozhodovacích orgánech a funkcích. Tato situace představuje velkou nespravedlnost a porušení lidských práv. Evropské státy ji musí řešit usilovněji, než tomu bylo doposud.

Ačkoli se situace v jednotlivých zemích liší, je zřejmé, že nerovným zacházením a nerovnými příležitostmi v zaměstnání trpí ženy na celém našem kontinentě. Bylo by chybou se domnívat, že tato situace je způsobena pouze dynamikou zaměstnanosti. Diskriminace žen v této oblasti, ať už přímá či nepřímá, je ve skutečnosti důsledkem hluboce zakořeněných společenských postojů, jimiž jsou ženy udržovány v podřízeném postavení. Řešení tohoto problému proto vyžaduje ze strany členských států Rady Evropy komplexní přístup, počínaje změnou právních předpisů a zavedením politických, kulturních a ekonomických opatření konče.“

59. Ve svém stanovisku k právům žen (2011) komisař zdůraznil, že závažné porušování práv žen je všeobecně rozšířeno po celé Evropě. Pokud jde o rovnost žen v oblasti zaměstnanosti, je nezbytně nutné zajistit, aby ženy měly rovné příležitosti na trhu práce na všech úrovních, včetně nejvyšších a vedoucích pozic, a aby se zásada „stejná odměna za stejnou práci“ stala realitou.
60. Mzdy v soukromém sektoru se často řídí kolektivními smlouvami mezi sociálními partnery a neposkytují přílišný prostor pro zásahy ze strany státu. Vlády by nicméně měly zakročit a stanovit rámce, v nichž bude možné vést vyjednávání. Za účelem zajištění systémů hodnocení a katalogizace prací, které budou neutrální z hlediska pohlaví, mohou například stanovit pravidla uplatňování zásady stejné odměny za stejnou práci mezi jednotlivými sektory zaměstnanosti. Státní orgány by dále mohly v soukromém sektoru využít osvětových opatření, například poskytování informací zaměstnavatelům, zaměstnancům a veřejnosti o jejich právech a povinnostech.

B. Organizace spojených národů

1. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW) a její výbor

Gender pay gap

61. CEDAW v obecném doporučení č. 1312 1989 podrobněji vymezil obsah pojmu „stejná odměna za stejnou práci“ a smluvním státům doporučil:

„2. Státy by měly zvážit prozkoumání, vypracování a přijetí systémů hodnocení práce založených na kritériích neutrálních z hlediska pohlaví, které by umožnily srovnávání hodnoty těch prací odlišné povahy, jež v současné době vykonávají převážně ženy, s pracemi vykonávanými převážně muži, a získané výsledky by měly zahrnout do svých zpráv adresovaných Výboru pro odstranění diskriminace žen;

3. Státy by měly v co největší míře podporovat vytváření prováděcích mechanismů a v případech, kdy jsou uzavírány kolektivní smlouvy, podněcovat úsilí jejich účastníků o uplatňování zásady stejné odměny za práci stejné hodnoty.“

Ženy v rozhodovacích orgánech podniků

62. CEDAW také kritizoval (nedostatečné) zastoupení žen v rozhodovacích orgánech podniků. Ačkoli k tomuto problému (dosud) nevydal obecné doporučení, zabýval se jím v následujících závěrečných doporučeních: Estonsko (2016)29, Slovensko (2015), Španělsko (2015) a Dánsko (2015)16.

2. *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (ICESCR) a Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva*
63. Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva v Obecném komentáři č. 23 k článku 7 podrobněji definoval obsah písm. a) bodu (i) takto:
- „11. Zaměstnanci by měli obdržet stejnou odměnu nejen v případech, kdy vykonávají stejnou nebo podobnou práci, ale také tehdy, je-li jejich práce zcela odlišná, avšak podle objektivních kritérií má stejnou hodnotu. Tento požadavek se vztahuje nejen na mzdu nebo odměnu za práci, ale i na veškeré platby nebo požitky vyplácené přímo nebo nepřímo zaměstnancům. [...]
12. Míra, v níž je rovnosti dosahováno, vyžaduje trvalé objektivní posuzování, zda má práce stejnou hodnotu a zda je vyplácená odměna rovnocenná.
13. Objektivní hodnocení práce je důležité, aby se při stanovování tarifů odměny a srovnávání relativní hodnoty různých prací zamezilo nepřímé diskriminaci.“
3. *Zásady týkající se postavení vnitrostátních institucí (Pařížské zásady)*
64. Pařížské zásady přijaté rezolucí Valného shromáždění č. 48/134 ze dne 20. prosince 1983 stanoví šest hlavních kritérií, která by měly splňovat vnitrostátní instituce na ochranu lidských práv: a) mandát a kompetence: široký mandát založený na všeobecných normách a standardech lidských práv; b) nezávislost na vládě; c) nezávislost zaručenou zákonem nebo ústavou; d) pluralismus; e) dostatečné zdroje; a f) dostatečné vyšetřovací pravomoci.

C. Mezinárodní organizace práce (MOP)

1. Úmluva MOP č. 100 o rovnosti v odměňování

65. Výbor MOP pro provádění úmluv a doporučení (CEACR) ve svém Všeobecném přehledu za rok 2012 popsal požadavky vyplývající v Úmluvy č. 100 týkající se *gender pay gap* takto:

Rozdíly v odměňování

„668. Rozdíly v odměňování zůstávají jednou z nejčastěji přetrvávajících forem nerovnosti mezi ženami a muži. Přestože pravidla výslovně upravující poskytování nižší odměny ženám jsou již převážně věcí minulosti, *gender pay gap* zůstává jedním z nejzřetelnějších příkladů strukturální diskriminace podle pohlaví.

669. Přetrvávající významné rozdíly v odměňování vyžadují, aby vlády společně se zaměstnavatelskými a odborovými organizacemi aktivněji přijímaly opatření ke zvyšování informovanosti, prováděly hodnocení a podporovaly a vynucovaly uplatňování zásady rovného odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty. Shromažďování, analýza a šíření těchto informací je důležité pro identifikaci a řešení nerovnosti v oblasti mezd. [...]

Stejná hodnota

„673. Pojem ‚práce stejné hodnoty‘ má klíčový význam pro boj proti genderové segregaci na trhu práce, jež je přítomna téměř ve všech zemích, neboť umožňuje široký rozsah srovnání, včetně např. stejné odměny za ‚rovnocennou‘, ‚stejnou‘ nebo ‚podobnou‘ práci, a zahrnuje i práci, která má zcela odlišný charakter, avšak stejnou hodnotu.

Srovnávání pracovních míst, určování hodnoty

„695. Pojem ‚stejná hodnota‘ vyžaduje metodu měření a srovnávání relativní hodnoty různých pracovních míst. Příslušné pracovní úkoly musejí být posuzovány na základě zcela objektivních a nediskriminačních kritérií, aby hodnocení nebylo zkresleno genderovou předpojatostí. Pro toto posouzení sice Úmluva žádnou konkrétní metodu nestanoví, avšak článek 3 předpokládá, že pro objektivní určení hodnoty práce budou použity vhodné techniky porovnávající takové faktory, jako jsou například dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky.“

D. Evropská unie

1. Primární právo

66. Po vstupu Lisabonské smlouvy v platnost v roce 2009 existuje několik relevantních pramenů.
67. Samotná smlouva:

Článek 2

„Unie je založena na hodnotách úcty k lidské důstojnosti, svobody, demokracie, rovnosti, právního státu a dodržování lidských práv, včetně práv příslušníků menšin. Tyto hodnoty jsou společné členským státům ve společnosti vyznačující se pluralismem, nepřipustností diskriminace, tolerancí, spravedlností, solidaritou a rovností žen a mužů.“

68. Smlouva o fungování Evropské unie (SFEU):

Článek 830

„Při všech svých činnostech usiluje Unie o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy.“

Článek 157

„1. Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

2. ‚Odměnou‘ ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že:

- a) se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby;
- b) časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě. [...]“

69. Listina základních práv Evropské unie, která je na základě čl. 6 odst. 1 a 3 Smlouvy o Evropské unii právně závazná pro všechny členské státy EU, stanoví:

Článek 21 – Zákaz diskriminace

„1. Zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.“

Článek 23 – Rovnost žen a mužů

„Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.

Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.“

2. Sekundární právo

70. Hlava II kapitola 1 (Stejná odměna) článek 4 směrnice 2006/54/ES (směrnice o rovném odměňování) ze dne 5. července 2006 zní:

Článek 4 – Zákaz diskriminace

„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.“

71. Směrnice dále členským státům ukládá zajistit, aby veškerá opatření týkající se zaměstnání, včetně ustanovení individuálních nebo kolektivních smluv nebo dohod, vnitřních řádů podniků a statutů svobodných povolání a organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů, která odporují zásadě rovného zacházení, byla nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku nebo změněna (článek 23).
72. Směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání požaduje, aby základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce, včetně odměňování, byly po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě. Kromě toho pravidla rovného zacházení s ženami a muži, která se uplatňují u uživatele, se musejí vztahovat i na agenturní pracovníky.
73. Směrnice o kapitálových požadavcích (2013/36/EU) se zabývá přímo otázkou nedostatečného zastoupení žen:

„60. [bod odůvodnění] [...] Aby se usnadnilo získání nezávislých stanovisek a kritický pohled, měly by být vedoucí orgány institucí dostatečně rozmanité co do věku, pohlaví, zeměpisného původu a vzdělání a profesních zkušeností, aby představovaly různé názory a zkušenosti. Zvlášť významné je vyvážené zastoupení žen a mužů, má-li být zajištěno adekvátní zastoupení obyvatelstva. Instituce, které nesplňují prahové hodnoty pro zastoupení méně zastoupeného pohlaví, by měly přednostně přijmout vhodná opatření. [...] Různorodost by tedy měla být jedním z kritérií pro složení vedoucích orgánů. [...]“

Článek 88

„[...] 2. a) [...] Výbor pro jmenování rovněž rozhodne o cílovém zastoupení méně zastoupeného pohlaví ve vedoucím orgánu a připraví strategii, jak zvýšit počet zástupců méně zastoupeného pohlaví ve vedoucím orgánu, aby se dosáhlo stanoveného cíle. [...]“

Článek 91 [...]

„10. Členské státy nebo příslušné orgány požadují, aby instituce a jejich výbory pro jmenování při náboru členů svých vedoucích orgánů používaly širokou škálu vlastností a schopností a aby za tímto účelem prováděly politiku podporující rozmanitost v rámci vedoucího orgánu.

3. Evropský pilíř sociálních práv

74. Evropský pilíř sociálních práv byl vyhlášen a podepsán v listopadu 2017 Radou Evropské unie, Evropským parlamentem a Evropskou komisí na sociálním summitu na téma spravedlivých pracovních míst a růstu v Göteborgu.
75. Zásada č. 2 pilíře uvádí:

Rovnost žen a mužů

„a. Rovnost zacházení a příležitostí pro ženy a muže musí být zajištěna a podporována ve všech oblastech, včetně účasti na trhu práce, podmínek zaměstnání a kariéerního růstu.

b. Ženy a muži mají právo na stejnou odměnu za rovnocennou práci.“

76. *Gender pay gap* je jedním ze tří indikátorů rovnosti pohlaví zahrnutých do sociálního hodnotícího žebříčku používaného Komisí při sledování provádění pilíře.

4. Další instituce

a) Evropská komise

77. Doporučení Evropské komise o posilování zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti (2014/124/EU). Také ve zprávě Evropskému parlamentu a Radě (COM/2013/0861) o uplatňování směrnice 2006/54/ES Komise dospěla k závěru:

„Navzdory odlišným odhadům toho, jaká část celkového rozdílu v odměňování žen a mužů je důsledkem diskriminace v odměňování, kterou zakazuje jak článek 157 SFEU, tak článek 4 směrnice, zdá se, že panuje shoda v tom smyslu, že podíl diskriminačních praktik na tomto rozdílu je značný.

Navrhovaný cíl 40% zastoupení žen ve statutárních orgánech – v rámci genderové vyváženosti v rozhodovacích funkcích.“

b) Soudní dvůr Evropské unie

78. Problematika rovného odměňování vyvolává celou řadu složitých právních otázek, což dokládá i judikatura SDEU. V tomto ohledu jsou hlavní zjištění SDEU uvedeny níže.
79. Ustanovení čl. 157 odst. 1 SFEU a článek 4 směrnice 2006/54/ES upravují odstranění všech forem diskriminace z důvodu pohlaví, pokud jde o všechny aspekty a podmínky odměňování za stejnou práci nebo za práci, již je připisována stejná hodnota (viz věci *Jenkins*, C-96/80, EU:C:1981:80, bod 22; *Rummler*, C-237/85, EU:C:1986:277, bod 11; *Cadman*, C-17/05, EU:C:2006:633, body 27–29).
80. Článek 157 odst. 1 SFEU a směrnice 2006/54/ES se vztahují nejen na přímou, ale též na nepřímou diskriminaci (v tomto ohledu viz *Jenkins*, cit. výše, body 14 a 15; C-285/02, EU:C:2004:320, *Elsner-Lakeberg*, bod 12; *Cadman*, cit. výše, bod 30).
81. Základní zásada zakotvená v čl. 157 odst. 1 SFEU a podrobněji upravená ve směrnici vylučuje nerovné odměňování mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty bez ohledu na mechanismus, jímž tato nerovnost vzniká (viz např. *Brunnhofner*, C-381/99, EU:C:2001:358, bod 30). Zdrojem diskriminační odměny může být: pracovní smlouva, legislativa, kolektivní smlouva (*Royal Copenhagen*, C-400/93, EU:C:1995:155, bod 45) nebo odměna poskytovaná na dobrovolném základě (*Lewark*, C-4557/93, EU:C:1996:33, bod 21). Zdroj nerovné odměny musí být pouze jeden, neboť nemůže-li být rozdíl v podmínkách odměňování zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přičítán jednomu zdroji, není nikoho, kdo by za nerovnost odpovídal a mohl obnovit rovné zacházení. Taková situace do působnosti čl. 157 odst. 1 SFEU nespadá (*Lawrence*, C-320/00, EU:C:2002:498, bod 18; *Allonby*, C-256/01, EU:C:2004:18, bod 46).
82. Pojem stejné odměny zahrnuje veškerou odměnu vyplácenou okamžitě nebo v budoucnu (viz např. *Barber*, C-262/88, EU:C:1990:209, bod 12; *Bilka-Kaufhaus*, 170/84, EU:C:1986:204, bod 15; *Seymour-Smith*, C-167/97, EU:C:1999:60, bod 23; *Garland*, 12/81, EU:C:1982:44, bod 5; *Brunnhofner*, cit. výše, bod 34). Pojem odměny se vztahuje také na plnění, které zaměstnanec pobírá od zaměstnavatele, i když pro něj nevykonává žádnou práci sjednanou v pracovní smlouvě (*Gillespie*, C-324/93, EU:C:1996:46, bod 13; *Bötel*, C-360/90, EU:C:1992:246, bod 15; *Rinner-Kühn*, 171/88, EU:C:1989:328, bod 7). Pojem odměny nezahrnuje zákonné dávky sociálního pojištění (*Defrenne*, 80/70, EU:C:1971:55, bod 7).
83. Výrazy „stejná práce“, „stejně pracovní místo“ a „práce stejné hodnoty“ jsou svojí povahou pouze kvalitativní, neboť se týkají výlučně charakteru skutečně vykonávané práce (viz *Macarthys*, 129/79, EU:C:1980:103, bod 11; *Rummler*, cit. výše, body 13 a 23; *Brunnhofner*, cit. výše, bod 42). Pro určení, zda je práce vykonávaná různými osobami

- stejná, je na základě řady faktorů, jako například charakteru práce, kvalifikačních požadavků a pracovních podmínek, nutno zjistit, zda lze tyto osoby považovat za osoby ve srovnatelné situaci (viz *Royal Copenhagen*, C-400/93, cit. výše, body 32 a 33).
84. Co se týče metod, jež mají být použity při porovnání odměny dotyčných zaměstnanců za účelem zjištění, zda byla dodržena zásada rovného odměňování, je transparentnost umožňující účinné posouzení zajištěna jen tehdy, jestliže se tato zásada použije na všechny aspekty odměny poskytované mužům a ženám, s vyloučením případného celkového obecného posouzení veškeré odměny vyplácené zaměstnancům (*Elsner-Lakenberg*, C-285/02, cit. výše, bod 13).
 85. Systémy odměňování musejí být založeny na kritériích, jež mají význam ve vztahu k plnění konkrétních úkolů svěřených zaměstnanci (C-109/88, *Danfoss*, bod 22).
 86. Členské státy EU jsou povinny přijmout opatření nezbytná k tomu, aby se všechny osoby, které se cítí poškozeny diskriminací, mohly svých nároků domáhat v soudním řízení. z této povinnosti vyplývá, že daná opatření by pro dosažení cíle sledovaného směrnicí měla být dostatečně účinná a dotčené osoby by měly mít možnost je před vnitrostátními soudy účinně využít (viz rozsudky ve věcech *Marshall*, C-271/91, UE:C:1993:335, bod 22; a *Paquay*, C-460/06, EU:C:2007:601, bod 43). Unijní právo nestanoví, jaká konkrétní opatření by měly členské státy přijmout, nicméně opatření vhodná k nastolení skutečné rovnosti příležitostí musejí zaručovat reálnou a účinnou soudní ochranu a mít hmatatelný odstrašující účinek na zaměstnavatele (viz rozsudky ve věcech *von Colson a Kamann*, 14/83, EU:C:1984:153, body 23 a 24; *Draehmpaehl*, C-180/95, EU:C:1997:208, bod 25; *Paquay*, C-460/06, EU:C:2007:601, bod 45).
 87. Existují-li *prima facie* důkazy o diskriminaci, musí zaměstnavatel prokázat, že sporná praxe je odůvodněna objektivními faktory, které nijak nesouvisí s diskriminací podle pohlaví (*Cadman*, C-17/05, bod 31). z judikatury SDEU je však zřejmé, že důkazní břemeno musí být přeneseno, je-li třeba zabránit tomu, aby zaměstnanci, kteří se jeví jako oběti diskriminace, byli zbaveni veškerých účinných prostředků k vymáhání zásady rovné odměny (*Brunnhofner*, C-381/99, cit. výše, bod 53).
 88. Podle judikatury SDEU platí, že je-li jako opatření pro nastolení skutečné rovnosti příležitostí zvolena finanční kompenzace, musí být přiměřená v tom smyslu, že musí umožnit plnou náhradu škody skutečně vzniklé v důsledku diskriminačního propuštění, v souladu s příslušnými vnitrostátními pravidly (viz rozsudky ve věcech *Marshall*, C-271/91, cit. výše, bod 26; *Paquay*, cit. výše, bod 46; *Camacho*, C-407/14, EU:C:2015:831, bod 33).
 89. Vnitrostátní právo nesmí omezovat lhůtu pro uplatnění nároku na doplatek, jestliže pracovník neměl přístup k informacím o výši odměny spolupracovníka opačného pohlaví vykonávajícího stejnou práci (*Levez*, C-326/96, EU:C:1998:577, bod 34). Zaměstnavatel, který neposkytl informaci o výši odměny za práci vykonávanou spolupracovníkem opačného pohlaví, se nemůže přiměřeně dovolávat zásady právní jistoty (*Levez*, C-326/97, cit. výše, body 31–33).

PRÁVNÍ POSOUZENÍ

PŘEDBĚŽNÉ ÚVAHY

90. Právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu představuje těžiště Chartou poskytované záruky pracovních podmínek, které jsou přiměřené a zajišťují spravedlivou odměnu za vy-

konanou práci. Nedostatečná odměna vede ke vzniku pasti chudoby, která může mít dopad nejen na jednotlivce a jejich rodiny, ale na celé komunity. Nedostatečná odměna je také překážkou plného zapojení do společnosti, a tedy i ukazatelem sociálního vyloučení. Obecněji řečeno, odměna významně nižší než průměrný výdělek na trhu práce je neslučitelná se sociální spravedlností.

91. Jedním z hlavních prvků spravedlivé odměny je právo žen a mužů na stejnou odměnu za rovnocennou práci nebo práci stejné hodnoty. Zakotvení práva zaměstnankyň a zaměstnanců na stejnou odměnu v Chartě má dlouhou tradici. Již v čl. 4 odst. 3 Charty z roku 1961 se smluvní státy zavázaly právo na rovnou odměnu uznávat, a tedy činit více než jen tuto zásadu podporovat, a přiznaly tomuto ustanovení absolutní povahu (Závěry II (1971)).
92. Článek 1 Protokolu z roku 1988 (a článek 20 revidované Charty) zaručuje právo na rovné příležitosti a stejné zacházení v otázkách zaměstnání a povolání, bez diskriminace z důvodu pohlaví. Toto ustanovení poskytuje stejnou záruku práva na rovnou odměnu jako čl. 4 odst. 3 a zahrnuje i ostatní aspekty práva na rovné příležitosti a stejné zacházení v otázkách zaměstnání, jako je např. přístup k zaměstnání, poradenství při volbě povolání a kariérní postup.
93. Všechny smluvní státy Charty, které přijaly čl. 4 odst. 3 Charty z roku 1961 anebo článek 1 Protokolu z roku 1988, jsou si vědomy, že toto právo musí být praktické a účinné, nikoli pouze teoretické či iluzorní (*International Commission of Jurists (ICJ) proti Portugalsku*, kolektivní stížnost č. 1/1998, rozhodnutí o odůvodněnosti ze dne 9. září 1999, § 32).
94. Výbor poznamenává, že UWE se odvolává rovněž na článek 1 Charty z roku 1961 o právu na práci. V souladu se svojí ustálenou judikaturou je Výbor nicméně toho názoru, že věcně je toto třeba posoudit na poli čl. 4 odst. 3 Charty z roku 1961 a článku 1 Protokolu z roku 1988.
95. *Gender pay gap* v současnosti nadále přetrvává, a to navzdory závazkům uznávat a zaručit právo žen a mužů na rovné příležitosti a stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty vyplývajícím z Charty a dalších mezinárodních a evropských dokumentů. Dostupné statistiky ukazují jak sestupný, tak vzestupný trend ukazatelů *gender pay gap* v evropských státech, jakož i nedostatečné výsledky snahy států o zajištění vyváženého zastoupení žen v rozhodovacích funkcích.
96. Výbor v tomto ohledu upozorňuje na hlavní statistické ukazatele, které vezme v úvahu při posuzování projednávané stížnosti. Zaprvé, neočištěný *gender pay gap*, který je definován jako rozdíl mezi průměrnými hrubými hodinovými výděly mužů a žen vyjádřený procentním podílem z průměrného hrubého hodinového výdělku mužů (ukazatel zveřejňovaný úřadem Eurostat). Zadruhé, celkový rozdíl výdělků obou pohlaví (*gender overall earnings gap*) měří dopad tří společně působících faktorů – průměrného hodinového výdělku, měsíčního průměrného počtu proplacených hodin před očištěním o vliv práce na částečný úvazek a míry zaměstnanosti – na průměrné výděly všech žen v produktivním věku, zaměstnaných i nezaměstnaných, ve srovnání s muži (rovněž zveřejňován úřadem Eurostat). A konečně pokud jde o zastoupení žen v rozhodovacích funkcích, Výbor bude vycházet zejména ze statistik o podílu žen v dozorčích radách největších veřejně obchodovaných společností v zemi (ukazatel zveřejňovaný Evropským institutem pro rovnost žen a mužů).
97. Výbor by rád zdůraznil, že ukazatele *gender pay gap* neměří diskriminaci jako takovou, nýbrž vyjadřují souhrn rozdílů v průměrných odměnách žen a mužů. Neočištěný *gender pay gap* například zahrnuje možnou diskriminaci mezi muži a ženami (jednu ze složek

„nevysvětleného“ *pay gap*) i rozdíly v průměrných charakteristikách zaměstnanců a zaměstnankyň („vysvětlený“ *pay gap*). Rozdíly v průměrných charakteristikách jsou důsledkem mnoha faktorů, například koncentrace jednoho pohlaví v určitých ekonomických činnostech (odvětvová segregace pohlaví) nebo koncentrace jednoho pohlaví v určitých povoláních (profesní segregace pohlaví), včetně skutečnosti, že příliš málo žen zastává lépe placené rozhodovací funkce (vertikální segregace).

98. Situace v oblasti *gender pay gap*, různorodost státy navržených řešení na podporu práva žen na stejnou odměnu a současně různá míra úspěšnosti při dosahování konečného cíle – zaručení rovnosti pohlaví v praxi – přiměly Výbor přehodnotit pohled na ustanovení Charty, aby mohl analyzovat a vyjasnit závazky vyplývající z čl. 4 odst. 3 Charty z roku 1961 a článku 1 Protokolu z roku 1988 ve světle současného stavu mezinárodního a evropského práva a praxe v dané oblasti.
99. Výbor by v tomto ohledu chtěl připomenout svůj přístup k výkladu Charty. Výbor musí při výkladu ustanovení Charty přihlížet nejen k aktuálnímu stavu a příslušným mezinárodním dokumentům, ale také k nově vznikajícím problémům a situacím. Jinými slovy, Charta je živoucím nástrojem, a Výbor proto vykládá práva v ní zakotvená dynamicky a s ohledem na současné požadavky.
100. Ve světle výše uvedených úvah a s ohledem na tvrzení a informace předložené účastníky řízení i informace získané z dalších zdrojů Výbor jednotlivé námitky vznesené v projednávané stížnosti posoudí v tomto pořadí:
 - a) Nejprve Výbor posoudí tvrzení UWE týkající se respektování práva žen na stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, a to ze dvou úhlů pohledu:
 - Závazky státu, pokud jde o uznání a výkon práva na stejnou odměnu podle čl. 4 odst. 3 Charty z roku 1961 a čl. 1 písm. c) Protokolu z roku 1988. Tyto závazky zahrnují:
 - uznání práva na stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty v legislativě;
 - zajištění přístupu k účinným prostředkům nápravy v případech, kdy právo na stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty nebylo zaručeno;
 - zajištění transparentnosti odměňování a možnosti srovnávání různých prací;
 - zajištění nepřetržité existence orgánů účinně zajišťujících rovnost a dalších příslušných institucí;
 - Závazky státu přijmout opatření na podporu práva na stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty podle čl. 1 písm. c) Protokolu z roku 1988. Tyto závazky zahrnují:
 - shromažďování spolehlivých a standardizovaných údajů za účelem měření *gender pay gap*;
 - přijetí opatření na podporu rovných příležitostí prostřednictvím začleňování hlediska pohlaví (*gender mainstreaming*).
 - b) Následně Výbor posoudí otázky nastolené v souvislosti se zastoupením žen v rozhodovacích funkcích soukromých společností podle čl. 1 písm. d) Protokolu z roku 1988, v němž se smluvní státy zavázaly zajistit nebo podpořit naplňování práva na rovné příležitosti v oblasti kariérního rozvoje, včetně povýšení.

I. TVRZENÉ PORUŠENÍ ČL. 4 ODSŤ. 3 CHARTY Z ROKU 1961
A ČL. 1 PÍSM. C) PROTOKOLU Z ROKU 1988, POKUD JDE O UZNÁNÍ
A VÝKON PRÁVA NA STEJNOU ODMĚNU

101. Článek 4 odst. 3 Charty z roku 1961 a čl. 1 písm. c) Protokolu z roku 1988 znějí:

Článek 4 – Právo na spravedlivou odměnu za práci

Část I: „Všichni pracovníci mají právo na spravedlivou odměnu, která jim a jejich rodinám zajistí slušnou životní úroveň.“

Část II: „S cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivou odměnu za práci se smluvní strany zavazují:

...

3. uznat právo pracujících mužů a žen na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty,

...

Výkon těchto práv bude možné zajistit prostřednictvím svobodně uzavřených kolektivních smluv, zákonnými metodami stanovení mezd nebo jinými vhodnými způsoby podle vnitrostátních podmínek.

Článek 1 Protokolu z roku 1988 – Právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví

Část I: „Všichni pracovníci mají právo na rovné příležitosti a stejné zacházení v otázkách zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví.“

Část II: „S cílem zajistit účinné uplatnění práva všech pracovníků na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví se smluvní strany zavazují uznat toto právo a přijmout vhodná opatření k zajištění nebo podpoře jeho naplňování v následujících oblastech:

...

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně odměňování;

...“

A. Tvrzení účastníků řízení

1. Stěžovatelská organizace

Uznání práva na stejnou odměnu v legislativě

102. Podle UWE skutečnost, že soubor formálních právních dokumentů (ústava, zákony atd.) zakazuje diskriminaci podle pohlaví a stanoví, že rovné zacházení musí být zajištěno v praxi, neznamená, že příslušná ustanovení jsou skutečně naplňována.
103. UWE je toho názoru, že informace předložené v projednávané věci žalovanou vládou jsou pouhým popisem právního a institucionálního rámce, který však celkově postrádá vysvětlení, na jehož základě by bylo možno rozhodnout, zda je uplatňovaná politika v souladu s požadavky Charty.

Účinné prostředky nápravy

104. Podle UWE musí být legislativa dostatečně účinná, což je třeba zajistit vhodným monitoringem a mechanismy administrativních kontrol, které musejí být přiměřeně časté a účinné, jakož i dostupnými a spolehlivými soudními prostředky nápravy. Stěžovatelé musejí být chráněni proti veškerým formám odvetných opatření.

105. UWE odkazuje na Zprávu o rovnosti pohlaví: Česká republika 2017 vydanou Evropskou sítí právních expertů v oblasti rovnosti žen a mužů a zákazu diskriminace, v níž je poukazováno mimo jiné na problémy s vymahatelností práva. V případech údajné diskriminace lze podat žalobu podle zvláštních ustanovení antidiskriminačního zákona. Řízení je vedeno podle občanského soudního řádu a dochází v něm k přesunu důkazního břemene. Pokud tedy žalobce před soudem tvrdí skutečnosti, z nichž lze dovodit, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, žalovaný musí prokázat, že nebyla porušena zásada rovného zacházení. Ústavní soud v roce 2006 prohlásil ustanovení českého právního řádu o přenosu důkazního břemene za slučitelná se zárukami spravedlivého procesu.
106. Použití ustanovení o důkazním břemenu také později upřesnil Nejvyšší soud. Nicméně podle českého občanského soudního řádu nedochází k přenosu důkazního břemene ve všech situacích. Veřejná ochránkyně práv doporučila novelizovat § 133a tak, aby k přenosu důkazního břemene docházelo ve všech případech týkajících se diskriminace. Podle UWE však vláda tuto novelu neschválila. UWE tvrdí, že přenos důkazního břemene tak není účinný.
107. UWE dále poznamenává, že podle výše uvedené zprávy mají náklady řízení odrazující účinek na oběti, které neočekávají, že budou v řízení úspěšné. Podle UWE to může být jedním z důvodů, proč ve věcech nerovného odměňování a diskriminace nebyly dosud vyneseny téměř žádné rozsudky. Žaloby sice mohou podávat i odborové organizace, ale stejně jako v jiných zemích tuto možnost v podobných případech málo využívají.
108. UWE rovněž tvrdí, že absence řízení a nahlášených nezákonností v oblasti odměňování není důkazem neexistence nerovnosti nebo diskriminace, nýbrž spíše malého počtu odhalených případů nerovného zacházení, pravděpodobně způsobeného výslovným či implicitním odrazováním žen, které jsou jeho obětí.

Metody srovnávání pracovních míst a transparentnost odměňování

109. UWE podotýká, že vláda neuvádí počet nikoli neutrálních klasifikací ani opatření přijatých na podporu sjednávání klasifikací v případech, kdy jejich stanovení není povinné. Vláda nepředkládá žádné informace o dílčích prvcích či charakteristikách tohoto nástroje ani o způsobu výpočtu rozdílů v odměňování ve firmách. Chybí dostatečné informace o kategoriích povolání s jasně definovanými klasifikačními kritérii, přičemž úskalí dosud nebyla přiměřeně ošetřena. UWE je přesvědčena, že tento problém by neměl být řešen pouze v rámci kolektivního vyjednávání, nýbrž i vládními opatřeními.
110. Podle UWE byly v metodách posuzování a klasifikace pracovních míst zjištěny některé příklady zkrvení nepřímou diskriminací. Na úrovni všeobecně platných zásad však nebyly učiněny kroky k jejich účinnému řešení, jako je například zavedení kritérií pro posuzování pracovních míst a použití těchto kritérií při hodnocení a katalogizaci pracovních míst.

Orgány pro rovné zacházení a další instituce

111. UWE odkazuje na Zprávu o rovnosti pohlaví: Česká republika 2017 vydanou Evropskou sítí právních expertů v oblasti rovnosti žen a mužů a zákazu diskriminace, podle níž není český veřejný ochránce práv oprávněn zastupovat oběti před soudem. Ombudsman může pouze posoudit, zda v daném případě došlo k diskriminaci, a sdělit oběti své stanovisko, zda má šanci na úspěch u českých soudů.
112. UWE dále tvrdí, že chybí zhodnocení činnosti orgánů pro rovné zacházení, přičemž podání žalovaného státu v tomto směru neobsahuje žádné bližší informace. Podle UWE zejména není zřejmé, kolik případů řešených orgány pro rovné zacházení bylo zamítnuto

pro nedostatek důkazů. Pokud jde o činnost inspektorátu práce, UWE podotýká, že nebyly poskytnuty žádné údaje o počtu šetření provedených u společností ani počet případů, kdy inspektoři práce nebo jiné příslušné instituce přijali opatření ke konkrétním problémům.

113. Dalším faktorem, který může mít podle UWE negativní dopad na zaměstnankyně, je nezájem odborových organizací o problematiku rovného odměňování žen a mužů. Odborové organizace se těmito otázkami zabývají jen zřídka a nepodávají žaloby ve věcech nerovného zacházení nebo diskriminace. Funkci předsedy vykonávají ve velkých odborových svazech v České republice většinou muži. V organizacích zaměstnavatelů je situace obdobná.

2. Žalovaná vláda

Uznání práva na stejnou odměnu v legislativě

114. Vláda tvrdí, že vnitrostátní právo poskytuje ucelený systém záruk práva na spravedlivou odměnu tak, jak to vyžaduje čl. 4 odst. 3 Charty z roku 1961 a článek 1 Protokolu z roku 1988. Podle vlády je vnitrostátní právní rámec na ochranu jednotlivců proti diskriminačnímu jednání ve vztahu k nerovnému odměňování žen a mužů konzistentní, funkční a dostatečný.

Účinné prostředky nápravy

115. Podle vlády obsahuje právní řád České republiky pevný a účinný vnitrostátní systém prostředků nápravy, který umožňuje, aby předmětná práva byla vykonávána.
116. Pokud jde o účinnost právního rámce, zejména prostředků ochrany proti diskriminačnímu zacházení z důvodu pohlaví, vláda poukazuje na skutečnost, že pro oblast *gender pay gap* a diskriminace v odměňování žen a mužů je v České republice charakteristický nízký počet žalob, v nichž žalobkyně namítají porušení antidiskriminačního zákona z důvodu nerovného odměňování. Důvody takového stavu jsou komplexní a obsahují v sobě jak právní, tak sociologický a psychologický rozměr. Faktory, které mohou k pasivitě diskriminovaných žen při podávání žalob přispět, je třeba vnímat v jejich vzájemné spojitosti, a nikoliv izolovaně. Zejména je třeba poukázat na obtížnost komparace při posuzování nerovného odměňování. Při jakémkoli srovnání totiž srovnávané subjekty vykazují kromě proměnné v podobě pohlaví také další více či méně kvantifikovatelné vlastnosti (vzdělání, délka praxe, jazyková vybavenost apod.).
117. V reakci na tvrzení organizace UWE vláda uvádí informace o přístupu k právním prostředkům nápravy a jejich účinnosti. Vláda poukazuje na tyto otázky: i) náhradu přiznanou v případě diskriminačního zacházení, ii) nedůvěru v justiční systém, iii) finanční zátěž spojenou se soudním řízením a iv) obavu z odvetných opatření.
118. Pokud jde o přiměřenost přiznané náhrady, podle vlády konkrétní právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích poskytuje § 10 odst. 1 a 2 antidiskriminačního zákona (zákon č. 189/2009 Sb.). Jsou jimi a) upuštění od diskriminace, b) odstranění následků diskriminačního zásahu a c) přiměřené zadostiučinění. Pokud by se taková zjednání nápravy nejevila postačujícími, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, lze se též domáhat d) náhrady nemajetkové újmy v penězích.
119. Pokud jde o prostředek nápravy spočívající v přiměřeném zadostiučinění, taková sankce spočívá typicky v omluvě, případně v samotném výroku soudu, podle něhož došlo k porušení práva na rovné zacházení. Mnohem důležitější je však možnost domáhat se náhrady nemajetkové újmy v penězích podle § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona, a to

tehdy, neposkytují-li jiné než peněžité způsoby nápravy žalobci skutečnou a účinnou ochranu a neplní přitom odstrašující funkci *pro futuro*.

120. Co se týče finanční zátěže v soudním řízení, vláda uvádí, že za „neochotou“ osob dotčených diskriminací domáhat se svého práva na rovné odměňování může stát i finanční zátěž spojená se soudním řízením. V obecné rovině lze v této souvislosti poukázat na možnost žádat o bezplatnou právní pomoc, kdy může Česká advokátní komora sociálně potřebným určit advokáta bez nároku na odměnu nebo za sníženou odměnu a advokát je takový případ povinen převzít. Je-li to nezbytně třeba k ochraně zájmů účastníka, předseda senátu na žádost ustanoví zástupce osobě, u které jsou dané předpoklady pro osvození od soudních poplatků.
121. Oběti diskriminace zamýšlející zahájení občanskoprávního sporu či sporu v soudním řízení správním se však nemusí obracet na advokáta, ale mohou také podle § 11 antidiskriminačního zákona vyhledat právnickou osobu, která se oblasti diskriminace věnuje, a mohou se nechat touto osobou zastupovat. Metodickou pomoc při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodu diskriminace poskytuje obětem diskriminace navíc i veřejný ochránce práv.
122. Při úvahách o finanční náročnosti hájení práv obětí diskriminace mohou vedle nákladů na zastupování hrát významnou roli také soudní poplatky či otázka náhrady nákladů řízení. Novelou zákona o soudních poplatcích účinnou od 1. října 2017 byl soudní poplatek za žaloby podle antidiskriminačního zákona snížen na 1 000 Kč.
123. Co se týče nedůvěry v justiční systém, nelze vyloučit, že jistá míra nedůvěry v justici také patří mezi faktory, které mohou odradit oběti diskriminace od hájení jejich práv před soudy. Nedůvěra v soudy a soudní systém tak, jak na ni poukázal mj. výzkum Eurobarometru, ve kterém se Česká republika umístila mezi třemi zeměmi s nejnižší důvěrou v soudnictví, je nicméně aspektem provázaným především se zjištěným nízkým všeobecným povědomím o možnostech, které právní a justiční systém nabízí, a o jeho skutečném fungování.
124. Pokud jde o hrozbu další viktimizace tam, kde oběť diskriminace sama nebo prostřednictvím dalšího subjektu chrání svá práva, antidiskriminační zákon na tuto situaci pamatuje a nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona, kvalifikuje jako pronásledování, které samo představuje druh diskriminace.
125. Podle vlády je třeba zmínit, že podle § 346b odst. 4 zákoníku práce zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy. Podle § 16 odst. 1 a 2 zákoníku práce je zaměstnavatel dále povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty a jakákoli diskriminace je zakázána. Na dodržování těchto povinností dohlížejí podle § 3 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb. („zákon o inspekci práce“) inspektoráty práce, které mohou za přestupky spočívající v nerovném zacházení v příslušné oblasti ukládat pokuty až do výše 500 000 Kč.
126. Závěrem vláda uvádí, že jakkoli situace v České republice není dokonalá a stále je prostor pro zlepšování právní úpravy a odbourávání překážek v náročném boji žen proti diskriminaci v odměňování, vnitrostátní právní rámec na ochranu jednotlivců proti diskriminačnímu jednání spočívající v rozdílném odměňování žen a mužů je konzistentní, funkční a dostatečný. Vláda uzavírá, že tato situace nepředstavuje porušení čl. 4 odst. 3 Charty a článku 1 Protokolu z roku 1988 ze strany státu.

Transparentnost odměňování a srovnávání pracovních míst

127. K tvrzení organizace UWE, že pro ženy, které by si případně chtěly stěžovat na diskriminaci, je obtížné nebo nemožné získat komparativní údaje o vyplácených mzdách, vláda připomíná, že velké množství dat, včetně konkrétních údajů týkajících se pohlaví a odměňování, lze nalézt na webových stránkách Českého statistického úřadu.
128. Vláda dále uvádí, že komparativní údaje o vyplácených mzdách podle věku, pohlaví, dosaženém vzdělání, regionu a povolání lze snadno získat z online kalkulátoru spravedlivé odměny. Jedná se o komplexní nástroj, s jehož pomocí lze získat lepší představu o vlastním postavení na trhu práce nebo pro účely vyjednávání o platu. Aplikaci je možno využít při podání žádosti o místo, změně profese, stěhování, změně pozice v rámci firemní hierarchie nebo návratu z rodičovské dovolené.
129. Kromě toho je plánováno spuštění pilotního provozu švýcarského softwaru Logib u 30 zaměstnavatelů jak z veřejného, tak soukromého sektoru. Software bude následně poskytnut zaměstnavatelům bezplatně.

Orgány pro rovné zacházení a další instituce*Inspektorát práce*

130. Vláda nesouhlasí s tvrzením organizace UWE, že rovné odměňování žen a mužů nepatří mezi priority Státního úřadu inspekce práce. Tvrdí, že kontrola rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání a na pracovišti naopak patří mezi každoročně schvalované hlavní kontrolní úkoly inspektorátu práce.
131. Podle vlády inspektorát v roce 2016 vyhlásil dvě mimořádné kontrolní akce zaměřené na oblast rovného odměňování žen a mužů. V roce 2017 věnoval problematice odměňování žen a mužů zvláštní kontrolní úkol, který předpokládal přibližně 160 kontrol v dané oblasti. V roce 2016 bylo v rámci kontrol cílených na diskriminaci v odměňování žen a mužů provedeno 413 kontrol, a to celkem u 409 zaměstnavatelů, z toho u 319 právnických osob a 90 fyzických osob. z celkového počtu kontrol bylo při 107 kontrolách zjištěno porušení v oblasti nerovného zacházení a diskriminace, z čehož v oblasti nerovného zacházení v odměňování práce stejné hodnoty celkem 45 porušení.
132. Vláda nadto uvádí, že inspektorát je aktivním partnerem občanské společnosti v projektech zabývajících se danou problematikou a spolupracuje rovněž s veřejnou ochránkyní práv a Ministerstvem práce a sociálních věcí (např. v rámci projektu „22 % k rovnosti“).
133. Inspektoři v rámci své činnosti též poskytují bezplatné právní poradenství, a to ročně celkem v přibližně 10 000 případech. S ohledem na výše uvedené lze tedy podle vlády námitku stěžovatelské organizace ohledně liknavosti inspektorátu jednoznačně odmítnout.

Odborové organizace a organizace zaměstnavatelů

134. Vláda rozhodně nesouhlasí s tvrzením UWE, že odborové organizace neprojevuji zájem o problematiku rovného odměňování žen a mužů. Boji za genderovou rovnost se věnuje Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), největší nezávislé sdružení odborových svazů. Její program pro období let 2014–2018 zmiňuje klíčové otázky rovnosti pohlaví hned v několika ustanoveních. Zdůrazňuje zejména nutnost zaměřit se na odstranění všech forem diskriminace, včetně diskriminace na základě pohlaví, odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů, posouzení situace na trhu práce mj. z hlediska pohlaví, sladění pracovního, soukromého a rodinného života a rovného zastoupení žen a mužů, zejména v rozhodovacích funkcích.

135. Podle vlády bylo prioritou Výboru ČMKOS pro období březen 2017 až únor 2018 odměňování, zejména kampaň proti levné práci, která zahrnovala i problematiku *gender pay gap*. Genderový aspekt tvořil podstatnou součást kampaně, neboť nejnižší mzdy a problematické pracovní podmínky se vyskytují v odvětvích, v nichž převažuje ženská pracovní síla. Výbor také vydal leták o rovnosti pohlaví a ochraně před diskriminací.
136. Představitelé Výboru ČMKOS zastupují odborové organizace v Radě vlády pro rovnost žen a mužů a ve vládních výborech, jako například ve Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů, Výboru pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života a Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích. Zástupci ČMKOS ve všech třech výborech jsou ženy.

Veřejný ochránce práv

137. Vláda reaguje na kritiku organizace UWE týkající se role veřejného ochránce práv.
138. Podle vlády byla Kancelář veřejného ochránce práv v letech 2015 a 2016 oficiálním partnerem osvětového projektu, jehož hlavním cílem bylo zvýšení povědomí veřejnosti o problematice nerovného odměňování. Došlo k uspořádání množství besed s veřejností, přednášek, diskusí a kulatých stolů ve všech krajích České republiky.
139. V roce 2015 iniciovala veřejná ochránkyně práv vypracování metodiky pro oblastní inspektoráty práce, která by měla přispět k větší účinnosti kontrol inspektorátu v oblasti rovného odměňování žen a mužů. K vypracování této metodiky dojde v rámci projektu „22 % k rovnosti“, přičemž Kancelář veřejného ochránce práv je klíčovým partnerem jak v rámci přípravy dané metodiky, tak ve vztahu k celému projektu.
140. Od roku 2009 řešil veřejný ochránce práv jen několik případů žen, které tvrdily, že jsou diskriminovány v oblasti odměňování.
141. Vláda tvrdí, že s ohledem na veškeré aktivity, které státní orgány v oblasti rovného odměňování žen a mužů podnikají, jakož i na konzistentní a účinný právní rámec ochrany práva jednotlivců na spravedlivou odměnu za práci stejné hodnoty Česká republika neporušuje závazky vyplývající z příslušných ustanovení Charty a Protokolu z roku 1988.

B. Hodnocení Výboru

Uznání práva na stejnou odměnu v legislativě

142. Výbor připomíná, že podle čl. 4 odst. 3 Charty a čl. 1 písm. c) Protokolu z roku 1988 musí být právo žen a mužů na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty výslovně upraveno v legislativě. Zásada rovné odměny se vztahuje jak na stejnou práci, tak na práci stejné nebo srovnatelné hodnoty. Pojem odměny musí zahrnovat veškeré její složky, tj. základní mzdu nebo plat a všechna ostatní plnění, ať peněžité či nepeněžité, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována zaměstnanci z důvodu jeho pracovního poměru.
143. Smluvní státy jsou povinny přijmout právní předpisy, které výslovně ukládají povinnost poskytovat stejnou odměnu; pouhé konstatování této zásady v ústavě není dostačující. Státy musejí zajistit, aby nedocházelo k přímé ani nepřímé diskriminaci mezi muži a ženami v oblasti odměňování.
144. Zásada stejné odměny vylučuje nerovné odměňování bez ohledu na to, jakým mechanismem tato nerovnost vzniká. Zdrojem diskriminační odměny mohou být obecně závazné právní předpisy, kolektivní smlouvy, jednotlivé pracovní smlouvy nebo interní akty zaměstnavatele.

145. Každý právní předpis, jiný předpis či jiné administrativní opatření, které porušuje zásadu rovného odměňování, musí být zrušeno. Skutečnost, že diskriminační legislativa není používána, nepostačuje k tomu, aby mohla být situace považována za slučitelnou s Chartou. Musí existovat možnost zrušit nebo změnit jakékoli ustanovení kolektivní smlouvy, individuální pracovní smlouvy nebo vnitřního firemního předpisu, které není slučitelné se zásadou stejné odměny (Závěry XIII-5, Stanovisko k výkladu článku 1 Protokolu z roku 1988).
146. Pokud jde o situaci v České republice, Výbor je toho názoru, že zásada stejné odměny je v legislativě uznána. Zejména § 110 zákoníku práce stanoví, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům stejná mzda. Stejná práce nebo práce stejné hodnoty je definována jako práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Zákoník práce upravuje základní zásady a prvky odměňování, včetně zásady stejné odměny. Ustanovení § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona dále definuje pojem rovného odměňování jako „veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti“.
147. Výbor je proto přesvědčen, že povinnost uznat právo na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty v legislativě je splněna.

Účinné prostředky nápravy

148. Výbor připomíná, že vnitrostátní právo musí upravovat vhodné a účinné prostředky nápravy pro případ údajné diskriminace v odměňování. Zaměstnanci, kteří tvrdí, že se stali obětí diskriminace, musejí mít možnost obrátit se na soud. Obětím diskriminace v odměňování musí být zaručen účinný přístup k soudům. Řízení by proto mělo být finančně dostupné a mělo by trvat přiměřenou dobu.
149. Každý, kdo se stal obětí diskriminace v odměňování z důvodu pohlaví, musí mít právo na odpovídající odškodnění, tj. náhradu, která postačuje k nápravě újmy způsobené obětí a má odrazující účinek. Jakékoli omezení výše odškodnění, které by bránilo tomu, aby náhrada mohla být přiměřená způsobené škodě a mohla mít dostatečný odrazující účinek, je v rozporu s Chartou.
150. Důkazní břemeno musí být přeneseno na žalovanou stranu. Přenos důkazního břemene znamená, že je-li určitá osoba přesvědčena, že se stala obětí diskriminace z důvodu pohlaví, a prokáže-li skutečnosti, které umožňují přiměřeně předpokládat, že k diskriminaci došlo, důkazní břemeno ohledně skutečnosti, že nedošlo k porušení zásady nediskriminace, nese žalovaná strana (Závěry XIII-5, Stanovisko k výkladu článku 1 Protokolu z roku 1988).
151. Propuštění jako odvetné opatření musí být zakázáno. Je-li zaměstnanec propuštěn z toho důvodu, že se domáhal nároku na stejnou odměnu, musí mít možnost napadnout platnost rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel jej v takovém případě musí zařadit na stejné nebo obdobné pracovní místo. Není-li takové zařazení možné, musí zaměstnavatel vyplatit náhradu, která pro bude zaměstnance dostatečná (tj. pokryje škodu i nemajetkovou újmu) a pro zaměstnavatele bude mít odrazující účinek.
152. Výbor konstatuje, že počet soudních sporů ve věcech diskriminace v odměňování v České republice je nízký. Dále konstatuje, jak vláda sama přiznává, že vysoké náklady řízení mohou jednotlivce odrazovat od toho, aby se domáhali svého práva na rovnou odměnu u soudu. Výbor v tomto ohledu podotýká, že podle Závěrečných doporučení Výboru pro odstranění diskriminace žen (CEDAW) z roku 2016 ženy často dávají přednost

mimosoudnímu vyrovnání mj. kvůli zátěži, kterou představuje soudní spor, a obtížím při dokazování diskriminace podle pohlaví.

153. Co se týče přístupu k soudům, Výbor konstatuje, že vláda ve svém stanovisku zmiňuje mimo jiné nedůvěru v soudnictví a hrozbu odvetných opatření vůči obětem diskriminace jako překážky, které obětem brání domáhat se svých práv u soudu. Vláda tvrdí, že podnikla kroky ke snížení nákladů řízení a zpřístupnění právní pomoci potřebným. Výbor poznamenává, že podle Zprávy o rovnosti pohlaví: Česká republika 2018 vydané Evropskou sítí právních expertů v oblasti rovnosti žen a mužů a zákazu diskriminace mohou obětem diskriminace na základě pohlaví poskytovat pomoc v přístupu k soudům právnické osoby.
154. Pokud jde o důkazní břemeno a odškodnění obětí diskriminace v oblasti odměňování, Výbor konstatuje, že antidiskriminační zákon upravuje přenos důkazního břemene a že oběti diskriminace se mohou domáhat náhrady škody i nemajetkové újmy, jejíž výše není zákonem nijak omezena (§ 10 antidiskriminačního zákona). Kromě toho zákoník práce (§ 346b odst. 4) zakazuje jakkoli postihovat zaměstnance za to, že se domáhal svých práv.
155. Výbor konstatuje, že pokud jde o dostupnost účinných prostředků nápravy v případech diskriminace v oblasti odměňování, oběti se mohou domáhat náhrady jak majetkové škody, tak nemajetkové újmy, jejichž výši zákon nijak neomezuje. Vláda navíc snížila náklady řízení a umožnila obětem přístup k právní pomoci. Nicméně, jak vláda sama přiznává, stále existují překážky zajištění účinných prostředků nápravy obětem diskriminace v odměňování z důvodu pohlaví, jako například nedůvěra v soudnictví a obavy z postihu.
156. S ohledem na výše uvedené je Výbor toho názoru, že navzdory přetrvávajícím překážkám a zejména s přihlédnutím k úsilí, které bylo vynaloženo na jejich odstranění, byl závazek zajistit dostupnost účinných prostředků nápravy splněn.

Transparentnost odměňování a srovnávání pracovních míst

157. Výbor je přesvědčen, že k účinnému uplatňování zásady stejné odměny za práci stejné hodnoty je absolutně nezbytná transparentnost v odměňování. Přispívá k odhalování genderových předsudků a diskriminace a umožňuje zaměstnancům, zaměstnavatelům, jejich organizacím i příslušným státním orgánům přijímat nápravná opatření.
158. Státy by k zajištění potřebné transparentnosti odměňování v praxi měly zavádět opatření odpovídající vnitrostátním podmínkám a tradicím, včetně opatření obsažených v doporučení Evropské komise ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti, zejména uložit zaměstnavatelům povinnost pravidelně informovat o výši mezd a poskytovat údaje rozčleněné podle pohlaví. Výbor tato opatření považuje za ukazatele naplňování Charty v tomto ohledu.
159. Při rozhodování o tom, zda je vykonávaná práce stejná nebo zda má stejnou hodnotu, je třeba přihlížet k takovým faktorům, jako jsou například charakter pracovních úkolů, dovednosti a požadavky na vzdělání a proškolení. Výbor dále poznamenává, že pojem stejné práce nebo práce stejné hodnoty má kvalitativní rozměr a nelze jej vždy dostatečně definovat, což může představovat riziko z hlediska právní jistoty. Státy by se proto měly v případě potřeby snažit tento pojem upřesnit ve vnitrostátním právu, a to prostřednictvím buď legislativy, nebo judikatury. Za tímto účelem by měly být podporovány systémy klasifikace a hodnocení práce, a pokud jsou využívány, musejí být založeny na kritériích, jež jsou neutrální z hlediska pohlaví a nesmějí vést k nepřímé diskriminaci. Kromě toho musejí tyto systémy zohledňovat vlastnosti příslušných pracovních pozic, nikoli osobní charakteristiky zaměstnanců (Závěry XV-2, čl. 4 odst. 3, Polsko).

160. Výbor je přesvědčen, že možnost srovnávat různá pracovní místa má pro zajištění rovnosti v odměňování zásadní význam. Nedostatek informací o srovnatelných pracovních místech a úrovních odměňování by mohl potenciálním obětím mzdové diskriminace podstatným způsobem ztěžovat možnost obrátit se na soud. Zaměstnanci by měli mít právo žádat a obdržet informace o výši mezd členěné podle pohlaví, a to včetně doplňkových anebo pohyblivých složek celkové odměny. Obecné statistické údaje však nemusí k prokázání diskriminace postačovat. Proto by mělo být možné vyžádat si a získat v rámci soudního řízení informace o odměňování spolupracovníků, samozřejmě při dodržení příslušných pravidel o ochraně osobních údajů a obchodního a průmyslového tajemství.
161. Vnitrostátní právo by dále nemělo nepřiměřeně zužovat rozsah srovnání pracovních míst, např. jeho omezením jen na tutéž společnost. Je-li to pro řádné srovnávání nezbytné, musí vnitrostátní právo upravit srovnávání pracovních míst a odměňování i mimo rámec dotčené společnosti. Výbor považuje možnost takového srovnání za důležitý prostředek zajišťující, že zásada stejné odměny bude za určitých okolností účinná, zejména ve větších společnostech nebo některých odvětvích, v nichž pracují zaměstnanci převážně nebo výlučně jednoho pohlaví (viz Stanovisko k výkladu článku 20, Závěry 2012). Výbor je přesvědčen, že by zejména mělo být umožněno srovnávání pracovních míst u společností, které jsou součástí jedné skupiny vlastněné toutéž osobou nebo ovládané holdingovou společností nebo konglomerátem.
162. K transparentnosti v oblasti odměňování v České republice Výbor konstatuje, že podle Zprávy o rovnosti pohlaví: Česká republika 2018 vydané Evropskou sítí právních expertů v oblasti rovnosti žen a mužů a zákazu diskriminace není otázka transparentnosti ve vnitrostátní legislativě ani judikatuře řešena a jedná se o nedostatek vnitrostátního právního řádu.
163. Výbor dále poznamenává, že podle výše uvedené zprávy Česká republika dosud nepřijala nezbytná opatření pro realizaci doporučení ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti.
164. Pokud jde o dostupnost informací o výši mezd, Výbor konstatuje, že podle zprávy České republiky o plnění čl. 4 odst. 3 (2017) předložené v rámci systému podávání zpráv jsou údaje o mzdách (platech) v České republice považovány za osobní údaje a jako takové jsou chráněny před neoprávněným zveřejňováním ústavněprávní ochranou stanovenou v článku 10 Listiny základních práv a svobod. Zaměstnavatelé proto nejsou oprávněni zveřejňovat údaje o mzdách (platech) konkrétních zaměstnanců. Výjimku představuje povinnost poskytování údajů pro statistické účely.
165. Výbor se v tomto ohledu domnívá, že nedostatečná transparentnost nepřispívá k odhalování příčin nerovnosti v odměňování a pro oběti diskriminace v odměňování může při prokazování diskriminace, a tedy i při účinném výkonu jejich práv, představovat vážnou překážku. Přístup k obecným statistikám proto jednotlivcům neumožňuje dozvědět se o možném porušení zásady stejné odměny. V rámci soudního řízení by měla existovat možnost vyžádat si a obdržet informace o mzdě spolupracovníka. Výbor je toho názoru, že situace v České republice v tomto ohledu není slučitelná s Chartou.
166. Výbor poznamenává, že legislativa definuje stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, což poskytuje základ pro srovnávání pracovních míst. z výše uvedené zprávy o situaci v České republice také vyplývá, že podle vnitrostátního práva je hypotetický porovnávač pro účely rovného odměňování přípustný. Výbor je však přesvědčen, že takový porovnávač čerpající data z veřejně dostupných obecných statistik sám o sobě nemusí postačovat k přípravě sporu o porušení práva jednotlivce na stejnou odměnu.

167. Co se týče širší srovnávání pracovních míst, Výbor poznamenává, že podle přímého dotazu Výboru expertů pro provádění úmluv a doporučení MOP (CEACR) týkajícího se Úmluvy č. 100 (2017) je použití zásady stejné odměny za práci stejné hodnoty v zákoníku práce omezeno jen na zaměstnance téhož zaměstnavatele (§ 110 odst. 1). CEACR konstatuje, že vláda i nadále považuje použití této zásady na zaměstnance různých zaměstnavatelů v praxi za nemožné.
168. Výbor v této souvislosti již konstatoval (Závěry 2014, čl. 4 odst. 3), že srovnávání prací je v České republice zaručeno jen na úrovni jednoho a téhož zaměstnavatele. Vláda argumentovala (zpráva k čl. 4 odst. 3 Charty z roku 1961 za rok 2013 předložená v rámci mechanismu podávání zpráv), že dodržení zásady stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty mezi různými zaměstnavateli v různých socioekonomických podmínkách a regionech by mělo vážný dopad na základní funkci mzdy, která úzce souvisí s životními náklady v příslušné lokalitě nebo regionu.
169. Výbor konstatuje, že podle zprávy České republiky z roku 2017 k plnění čl. 4 odst. 3 Charty předložené v rámci mechanismu podávání zpráv je porovnání možné provádět mezi zaměstnanci zaměstnavatelů, jejichž platové poměry jsou upraveny stejnými právními předpisy, a tam, kde je financování platů možné přiřadit k jednomu zdroji. Podle vlády je takovým zaměstnavatelem například stát, u něhož je rovnost odměňování žen a mužů garantována vymezením jednotných kritérií pro určení platu pro všechny zaměstnance přímo v zákoníku práce a v prováděcích nařízeních vlády, včetně závazné hierarchie pro zařazení do jednotlivých platových tříd podle dosaženého vzdělání, dosažené praxe nebo odborných znalostí.
170. Výbor tudíž konstatuje, že je-li zaměstnavatelem stát, rozsah porovnání pracovních míst není nepřiměřeně omezen. Pokud však jde o rozsah srovnání v soukromém sektoru, srovnání je omezeno na jeden podnik a nelze je vztáhnout na společnosti vlastněné toutéž osobou nebo ovládané holdingovou společností či konglomerátem.
171. Vzhledem k výše uvedenému má Výbor za to, že závazek zajistit transparentnost odměňování a umožnit srovnávání pracovních míst není splněn, neboť nejsou k dispozici informace o odměňování a není možné provádět srovnání pracovních míst mezi obchodními společnostmi v soukromém sektoru.

Orgány pro rovné zacházení a další instituce

172. Výbor je toho názoru, že uspokojivé naplňování Charty nelze zajistit jen prostřednictvím legislativy, není-li účinně prováděna a důsledně kontrolována (*ICJ proti Portugalsku*, kolektivní stížnost č. 1/1998, cit. výše, § 32). Výbor dospěl k závěru, že jedním z opatření zajišťujících skutečně účinné potírání diskriminace je zřízení specializovaného nezávislého orgánu, který sleduje a podporuje rovné zacházení, zejména tím, že poskytuje obětem diskriminace pomoc potřebnou k účasti na soudním řízení (Závěry XVI-1, čl. 1 odst. 2, Island). Postavení takových orgánů z hlediska jejich působnosti, nezávislosti a zdrojů musí být jasně definováno. Výbor v této souvislosti přihlíží také ke kritériím pro vnitrostátní instituce na ochranu lidských práv stanoveným v tzv. Pařížských zásadách, které přijalo Valné shromáždění OSN v roce 1993.
173. Pokud jde o rozsah působnosti orgánů pro rovné zacházení, Výbor má za to, že by měl zahrnovat mimo jiné tyto funkce:
- sledování a podpora: v součinnosti s inspektoráty práce nebo jinými příslušnými orgány sledovat situaci v oblasti diskriminace z důvodu pohlaví, mj. ve vztahu k odměňování, a vydávat pravidelné zprávy; provádět šetření z vlastního podnětu

- a vydávat doporučení; zvyšovat povědomí o zásadě rovného odměňování ve společnosti,
- rozhodovací činnost: přijímat, posuzovat a projednávat případy diskriminace; vydávat závazná nebo autoritativní rozhodnutí o stížnostech na údajnou diskriminaci; a zajišťovat výkon rozhodnutí v těchto případech,
 - pomoc obětem: poskytovat osobní a právní pomoc stěžovatelům; urovnávat spory v případech diskriminace; zastupovat oběti v případech diskriminace; a sledovat výkon rozhodnutí v těchto případech.
174. Výbor je dále toho názoru, že vedle jasného a komplexního mandátu musejí být tyto specializované orgány vybaveny také potřebnými lidskými a finančními zdroji a infrastrukturou, které jim zajistí možnost účinně bojovat s diskriminací v odměňování a odstraňovat ji.
175. Výbor by rád zdůraznil, že vyčerpávající analýza souladu stávající situace s výše uvedenými kritérii přesahuje rámec posouzení projednávané stížnosti. Omezí se proto jen na posouzení efektivity orgánů pro rovné zacházení a dalších příslušných institucí při zajišťování stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, a to ve světle informací, které má k dispozici.
176. Výbor konstatuje, že podle zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami a za tím účelem poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace, provádí výzkum a zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací.
177. Pokud jde o monitorovací a rozhodovací funkce, Výbor konstatuje, že podle výše citované zprávy o situaci v České republice není veřejný ochránce práv soudním ani kvazi-soudním orgánem. Nemá pravomoc vydávat rozhodnutí, která by byla pro účastníky závazná, ani ukládat sankce. Je však oprávněn poskytovat pomoc obětem. Tato pomoc zpravidla spočívá v analyzování případu, vyžádání stanoviska druhé strany a poskytnutí doporučení, zda – podle právního názoru veřejného ochránce práv – došlo k diskriminaci a jaká opatření se oběti nabízejí. Veřejný ochránce práv může oběti také poskytnout poučení, jakým způsobem se může domáhat svých práv, a doporučit jí advokáty specializující se na oblast diskriminace. Výbor konstatuje, že v roce 2017 obdržela veřejná ochránkyně práv 384 nových podnětů týkajících se diskriminace, z nichž 12 % souviselo s pohlavím. Údaje o podnětech vztahujících se konkrétně k rovnému odměňování nejsou k dispozici.
178. Pokud jde o další úkoly spadající do jeho kompetence, Výbor dále konstatuje, že veřejný ochránce práv působí jako vnitrostátní orgán v oblasti prevence. Výbor v tomto ohledu poznamenává, že ochránce má za úkol zvyšovat povědomí všech zainteresovaných stran o *gender pay gap* a podílet se na tvorbě strategií pro řešení genderové nerovnosti. Sama veřejná ochránkyně zastává názor, že rozdíly v odměňování představují závažný problém. Podrobně sleduje činnost inspektorů práce mj. v oblasti diskriminace z důvodu pohlaví. Podle vlády se veřejná ochránkyně intenzivně zapojuje do osvětové činnosti (besedy s veřejností, přednášky, diskuse a kulaté stoly), mj. iniciovala vypracování metodiky pro oblastní inspektoráty práce, která by měla přispět k větší účinnosti kontrol v oblasti rovného odměňování žen a mužů. V roce 2016 se podílela na tvorbě příručky „*EQUINET Handbook: How to build a case on equal pay*“.

179. Výbor dospívá k závěru, že veřejný ochránce práv má podle jeho názoru dostatečně široký mandát pro sledování a podporu rovného zacházení, včetně rovného odměňování, zejména poskytováním potřebné pomoci a podpory obětem diskriminace. Podílí se rovněž na zvyšování celospolečenského povědomí o otázkách rovného odměňování.
180. Vzhledem k výše uvedeným skutečnostem má Výbor za to, že závazek udržovat efektivní orgán pro rovné zacházení s cílem zaručit právo na stejnou odměnu je splněn.

Závěrečné hodnocení

181. Zaprvé, Výbor má za to, že vnitrostátní legislativa poskytuje dostatečný právní základ pro rovné odměňování.
182. Zadruhé, Výbor konstatuje, že antidiskriminační zákon upravuje přechod důkazního břemene a kompenzaci, která působí preventivně *pro futuro*. Ačkoli stále existují některé překážky, Výbor má za to, že právo na účinné prostředky nápravy je zaručeno.
183. Zatřetí, Výbor je toho názoru, že nedostatečná transparentnost v oblasti odměňování a omezená možnost srovnávat práce v soukromém sektoru ztěžují obětem platové diskriminace prokazování diskriminace, a tedy i účinný výkon jejich práv. Výbor proto míní, že závazek zajistit transparentnost v odměňování a umožnit srovnávání pracovních míst nebyl splněn.
184. A konečně má Výbor za to, že závazek udržovat efektivní orgán pro rovné zacházení byl splněn.
185. Výbor rozhoduje, že došlo k porušení čl. 4 odst. 3 Charty z roku 1961 a čl. 1 písm. c) Protokolu z roku 1988, neboť není zajištěna transparentnost odměňování a není v dostatečné míře umožněno srovnávání prací.

II. TVRZENÉ PORUŠENÍ ČL. 1 PÍSM. C) PROTOKOLU Z ROKU 1988, POKUD JDE O OPATŘENÍ NA PODPORU ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ ŽEN A MUŽŮ V OBLASTI ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ

186. Článek 1 písm. c) Protokolu z roku 1988 zní:

Článek 1 – Právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví

Část I: „Všichni pracovníci mají právo na rovné příležitosti a stejné zacházení v otázkách zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví.“

Část II: „S cílem zajisti účinné uplatnění práva všech pracovníků na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví se smluvní strany zavazují uznat toto právo a přijmout vhodná opatření k zajištění nebo podpoře jeho naplňování v následujících oblastech:

...

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně odměňování;

...“

A. Tvrzení účastníků řízení

1. Stěžovatelská organizace

187. UWE odkazuje na údaje úřadu Eurostat o celkovém rozdílu ve výdělcích žen a mužů ve 28 členských státech EU. Konstatuje, že v roce 2017 dosahoval *gender pay gap* v České

republiky 49,5 %, zatímco v EU pouze 37,4 %. Ukazatel, jímž argumentuje vláda (rozdíl v hodinových výdělích), podle UWE nezohledňuje mzdovou nerovnost danou skutečností, že ženy bývají mnohem častěji než muži odkázány na práci na částečný úvazek. Tento údaj proto nepodává přesný obraz o situaci v oblasti diskriminace v odměňování.

188. UWE tvrdí, že žalovaný stát pouze odkazuje na příslušnou legislativu a významnější aktivity v rámci veřejné politiky, jako například jednotlivé iniciativy významné pro mobilizaci různých aktérů. Nic však nenasvědčuje tomu, že by do příslušných strategií, rozhodovacích procesů, přístupu ke zdrojům, postupů a praxe, metodik, realizace a monitorování či vyhodnocování bylo začleňováno hledisko rovnosti pohlaví. Neexistuje monitorovací orgán a zejména nejsou upraveny ani prováděny kontroly. Podle UWE se jedná o závažné nedostatky.
189. UWE tvrdí, že při přípravě opatření není zohledňována celá řada oblastí, například obory studia volené ženami, které jsou jen zřídka vědecky zaměřené a bývají málo ambiciózní, větší počet kurzů odborné přípravy na vyšší úrovni dostupných pro muže, značně větší množství naturálních výhod pro muže než pro ženy, horizontální a vertikální segregace v zaměstnání, tradiční rozdělení rolí v rodině, přičemž době strávené domácími pracemi není připisována ekonomická hodnota, nucená práce na částečný úvazek a nezajištění patřičné rovnováhy mezi pracovním a osobním životem.

2. Žalovaná vláda

190. Podle vlády je skutečností, že v roce 2015 činil *gender pay gap* 22,5 % v neprospěch žen. Hodnota rozdílu v průměrných mzdách žen a mužů za rok 2016 odpovídala 21,9 % v neprospěch žen.
191. K rozdílu v průměrných mzdách žen a mužů je podle vlády navíc nutné uvést, že spíše než přímou platovou diskriminací (porušení práva na stejnou mzdu za stejnou práci či práci stejné hodnoty) je tento rozdíl způsobován strukturálními faktory. Především horizontální segregací trhu práce, která spočívá mj. ve vysoké koncentraci mužů či žen v určitém sektoru trhu práce či v určitých povoláních.
192. Vláda poukazuje na některá specifika tradičního zastoupení mužů a žen v různých sektorech trhu práce, například v oblasti školství či v oblasti zdravotní a sociální péče. V obou případech se jedná o oblasti, ve kterých je úroveň mezd tradičně nastavena na nižší úrovni. Naopak v oblasti zpracovatelského průmyslu je významně vyšší zastoupení mužů. V roce 2015 dosahovala průměrná mzda ve zpracovatelském průmyslu 26 857 Kč, což je podle vlády částka relativně vysoká, zvažme-li, že většina pozic ve zpracovatelském průmyslu neklade výraznější nároky na dokončené vzdělání pracovníků.
193. Údaje o průměrné výši mezd žen a mužů je podle vlády nutné vnímat v širších souvislostech, mj. i v kontextu horizontální segregace pracovního trhu. Vláda se proto domnívá, že prostá informace o průměrné nominální mzdě mužů a žen v daném roce, jíž argumentuje stěžovatelská organizace, nevytváří žádný podklad pro srovnání stejné práce či práce stejné hodnoty. Nelze z ní v žádném případě činit závěry o diskriminaci žen v odměňování.
194. Vláda ve svých podáních odmítá dvě tvrzení organizace UWE: zaprvé, že opatření učiněná pro dosažení genderové rovnosti v odměňování jsou neúčinná, a zadruhé, že do strategií, rozhodovacích procesů, přístupu k informacím, postupů a praxi, metodik, realizace a monitorování či vyhodnocování není začleňováno hledisko pohlaví.
195. Pokud jde o první tvrzení, vláda předkládá informace o Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020 (dále jen „Strategie“). Strategie představuje

hlavní rámec pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů a definuje otázku rovnosti žen a mužů jako celospolečenskou prioritu. Stanoví devět strategických oblastí s cíli, které je třeba do roku 2020 naplnit, mimo jiné právě i oblast rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání, ve které je *gender pay gap* definován jako jeden z problémů.

196. Výbor bere na vědomí aktivity realizované Ministerstvem práce a sociálních věcí v rámci projektu s názvem „22 % k rovnosti“. Tento projekt je specificky zaměřen na snižování rozdílů ve mzdách žen a mužů, zvýšení povědomí o problému a jeho komplexnosti a navržení a ověření inovativních nástrojů a přístupů k řešení dané problematiky.
197. Realizované činnosti zahrnovaly výzkum a analýzu problému *gender pay gap*. Dalšími plánovanými výstupy projektu jsou metodika pro oblastní inspektoráty práce a metodika pro úřady práce. Na přípravě metodiky se aktivně podílí i veřejná ochránkyně práv, která se v pozici přízvané osoby účastní i pilotních kontrol oblastních inspektorátů.
198. Vláda je přesvědčena, že rozdíly v průměrných mzdách žen a mužů jsou způsobeny řadou různých strukturálních příčin. Vláda proto přijala řadu opatření zaměřených právě na tyto strukturální příčiny.
199. Jednou ze strukturálních příčin výrazného rozdílu v průměrných mzdách žen a mužů je nízké zapojení mužů do péče o rodinu. Novelou zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, byla zavedena nová dávka otcovské poporodní péče. Vláda je přesvědčena, že zavedení otcovské vytvoří prostor pro zapojení mužů do péče o malé děti a o domácnost, ale také umožní otcům rozvíjet své rodičovské kompetence při zachování jistoty zaměstnání a výdělků.
200. Dalším strukturálním opatřením k odstraňování rozdílů v průměrných mzdách žen a mužů je podpora sladění pracovního a soukromého života, včetně zajištění dostupnosti služeb péče o děti. V této oblasti Ministerstvo práce a sociálních věcí podporuje zejména dětské skupiny a tzv. mikrojesle.
201. Pokud jde o druhé tvrzení týkající se začleňování hlediska pohlaví, Strategie představuje současně rámec prosazování rovnosti pohlaví na vládní úrovni. Naplňování Strategie je hodnoceno ve Zprávě o rovnosti žen a mužů a naplňování Strategie za uplynulý rok, která je předkládána vládě.
202. Kromě toho doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů směřující k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (dále jen „Iniciativa“) představuje podle vlády praktický nástroj složený ze souboru opatření pro státní orgány. Opatření jsou zaměřena na řešení nízkého zastoupení žen v rozhodovacích funkcích ve státní správě. Vláda tímto usnesením s účinností od 30. června 2016 uložila všem svým členům a vedoucím ostatních ústředních orgánů státní správy zejména usilovat o naplňování opatření k postupnému dosažení 40% zastoupení obou pohlaví na určité úrovni vedení nebo ve skupině vedoucích pracovníků.
203. Rada je jedním z poradních orgánů vlády v oblasti lidských práv; předsedá jí člen vlády odpovědný za problematiku rovnosti pohlaví (v současné době ministr spravedlnosti). Rada identifikuje ve společnosti aktuální problémy v oblasti rovnosti žen a mužů a vyhodnocuje a sleduje opatření přijatá pro dosažení rovnosti žen a mužů.
204. Pokud jde o finanční zdroje dostupné pro realizaci opatření, vláda reaguje na tvrzení organizace UWE, že zdroje na podporu rovnosti jsou omezené a nedostatečné, a uvádí, že na projekt „22 % k rovnosti“ byl vyhrazen rozpočet 85 mil. Kč.
205. Co se dále týče dotačního programu Úřadu vlády České republiky s názvem „Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů“

vyhlašovaného každoročně předsedou Rady, v letech 2014 a 2015 byla alokace tohoto programu 5 mil. Kč ročně a v letech 2016 a 2017 činila 7 mil. Kč ročně.

206. Ministerstvo práce a sociálních věcí dále dlouhodobě vyhlašuje dotační program Rodina na podporu projektů zaměřených na sladění pracovního a osobního života. Na tento program bylo v roce 2014 vyčleněno 90,389 mil. Kč, v roce 2015 93,833 mil. Kč, v roce 2016 99,965 mil. Kč a v roce 2017 96,5 mil. Kč.
207. Vláda dále předkládá informace o probíhajících aktivitách, například o připravované příručce pro vyjednávání o platu určené pro šest cílových skupin (např. matky na mateřské dovolené, ženy v předdůchodovém věku a ženy v nízkopříjmových povoláních), která bude obsahovat i základní informace z oblasti pracovního práva a o možnostech a metodách vyjednávání. Dále jsou připravována k distribuci vzorová ustanovení kolektivní smlouvy o rovném zacházení a odměňování a doporučení pro vytváření systémů spravedlivého odměňování a snižování *gender pay gap* prostřednictvím kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu.
208. Vláda zmiňuje rovněž plány do budoucna, například hloubkovou analýzu skutečných rozdílů v odměňování mezi pohlavími (kvantitativní a kvalitativní výzkum) nebo analýzu možných legislativních opatření, která by vedla k trvalému snížení *gender pay gap* konkrétně v podmínkách České republiky. Kromě toho bude provedena ekonomická analýza pro posouzení dopadů rozdílů v odměňování na hospodářský růst země (produktivitu práce, HDP) a státní rozpočet (výdaje na dávky, příjmy z daní). Akční plán na snížení rozdílu v odměňování žen a mužů v České republice bude obsahovat návrh konkrétních opatření, včetně legislativních změn ke zvýšení transparentnosti a snížení rozdílu, která budou realizována v závěru projektu v roce 2020.

B. Hodnocení Výboru

a) Základní údaje o rovnosti v odměňování v České republice

209. Podle úřadu Eurostat byl hrubý hodinový výdělek žen v České republice v roce 2016 průměrně o 21,8 % nižší než výdělek mužů. Výbor konstatuje, že *gender pay gap* činil 21,6 % v roce 2010, 22,5 % v roce 2015, 21,8 % v roce 2016 a 21,1 % v roce 2017. Výbor podotýká, že průměr EU v roce 2017 činil 16,0 %. Celkový rozdíl ve výdělcích v roce 2014 činil 40,4 %. Očištěný nebo také „nevysvětlený“ *gender pay gap* činí 18,7 % oproti průměrným 11,5 % ve 28 členských státech EU (údaje z roku 2014, viz studii úřadu Eurostat „*A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*“, 2018).

b) Shromažďování údajů o rovném odměňování a opatření na podporu rovných příležitostí

210. Výbor má za to, že zásadní význam pro zajištění a podporu rovného odměňování má shromažďování kvalitních údajů o odměňování rozčleněných podle pohlaví a statistik o počtu a typu případů diskriminace v odměňování. Shromažďování těchto údajů přispívá k celkové transparentnosti odměňování a v konečném důsledku odhaluje případy nerovného odměňování, a tedy i *gender pay gap*. *Gender pay gap* je jedním z nejčastěji používaných ukazatelů rozdílů v odměňování mužů a žen vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Kromě celkového *gender pay gap* (neočištěného i očištěného) bude Výbor ve vhodných případech přihlížet také ke konkrétnějším údajům o *gender pay gap* podle jednotlivých odvětví, profesí, věku, dosaženého vzdělání atd.

211. Výbor je toho názoru, že s cílem navrhnout účinné strategie zaměřené na jeho snižování jsou státy povinny příčiny *gender pay gap* analyzovat. Výbor na tomto místě připomíná svůj dřívější závěr, že shromažďování dat pro účely přijetí vhodných opatření má pro podporu rovných příležitostí klíčový význam. Výbor rozhodl, že je-li známo, že určitá skupina osob je nebo může být diskriminována, jsou vnitrostátní orgány povinny shromažďovat údaje potřebné k posouzení závažnosti tohoto problému (*European Roma Rights Centre proti Řecku*, kolektivní stížnost č. 15/2003, rozhodnutí o odůvodněnosti ze dne 8. prosince 2004, § 27). Sběr a analýza těchto údajů (s příslušnými zárukami proti porušení soukromí a zneužití) jsou nezbytné pro formulování racionální politiky (*European Roma Rights Centre proti Itálii*, kolektivní stížnost č. 27/2004, rozhodnutí o odůvodněnosti ze dne 7. prosince 2005, § 23).
212. Výbor dále připomíná, že cílem a účelem Charty jakožto dokumentu na ochranu lidských práv je chránit práva nejen teoreticky, ale také v praxi (*ICJ proti Portugalsku*, kolektivní stížnost č. 1/1998, cit. výše, § 32). Soulad s Chartou není možné zajistit pouze prostřednictvím legislativy, ale smluvní státy musejí k aktivní podpoře rovných příležitostí přijímat opatření. Nejen že legislativa nesmí bránit přijímání pozitivních opatření nebo pozitivní akci, ale státy jsou také povinny činit konkrétní kroky k odstranění faktické nerovnosti, která ovlivňuje šance žen a mužů v oblasti rovného odměňování.
213. Výbor sice uznává, že splnění závazku přijmout vhodná opatření na podporu rovných příležitostí je složitým úkolem, nicméně smluvní státy musejí přijmout opatření, která umožní dosáhnout cílů Charty v přiměřené době, s měřitelným pokrokem a v rozsahu odpovídajícím maximálnímu využití dostupných zdrojů (*International Association Autism-Europe (AIAE) proti Francii*, kolektivní stížnost č. 13/2002, cit. výše, § 53).
214. Povinnost přijmout vhodná opatření na podporu rovných příležitostí podle čl. 1 písm. c) Protokolu z roku 1988 vyžaduje začleňování hlediska pohlaví (*gender mainstreaming*), které je mezinárodně uznávanou strategií pro dosažení rovnosti pohlaví. Spočívá v integraci hlediska pohlaví do přípravy, návrhu, provádění, sledování a vyhodnocování politik, regulačních opatření a výdajových programů s cílem podporovat rovnost mezi ženami a muži a odstraňovat diskriminaci. Výbor je přesvědčen, že začleňování hlediska pohlaví, doporučené zejména Výborem ministrů Rady Evropy (doporučení č. R(98)14), by mělo pokrývat všechny aspekty trhu práce, včetně odměňování, rozvoje kariéry a uznávání praxe, a mělo by být uplatňováno i ve vzdělávacím systému (Závěry XVII-2, článek 1 Protokolu z roku 1988, Řecko).
215. Státy by měly hodnotit dopad strategických opatření přijatých v rámci řešení vertikální nebo horizontální profesní segregace pohlaví a zlepšování účasti žen na širší skále pracovních míst a povolání.
216. Z opatření, jež mohou státy přijmout ke snížení *gender pay gap* a jež Výbor považuje za relevantní ukazatele při hodnocení plnění závazků stanovených Chartou, lze vyzdvihnout zejména tato:
- přijmout a realizovat národní akční plán zaměstnanosti, který může efektivně zaručit rovnost mezi ženami a muži, včetně odměňování;
 - uložit jednotlivým podnikům povinnost vypracovat podnikový nebo firemní plán zaručující rovné odměňování;
 - vybízet zaměstnavatele a zaměstnance, aby řešili otázky rovnoprávnosti v kolektivních smlouvách;
 - zvyšovat povědomí zaměstnavatelů, organizací i široké veřejnosti o zásadě rovného odměňování, mj. prostřednictvím činnosti orgánů pro rovné zacházení.

217. Výbor bere na vědomí různá opatření na podporu rovnoprávnosti a snížení rozdílů v odměňování v České republice jako například Strategii, akční plány, dotační programy, projekty a iniciativy, jichž se účastní nevládní organizace a inspektorát práce. Jedním z takových opatření se stala iniciativa „22 % k rovnosti“, do níž se zapojili všichni dotčení aktéři. Vláda dále podnikla kroky k tomu, aby se začleňování hlediska pohlaví stalo součástí všech jejích politik a opatření. Výbor konstatuje, že realizace některých těchto opatření dosud probíhá.
218. Výbor je přesvědčen, že vláda zavedla užitečné statistiky, přijala různá opatření a poskytla finanční zdroje s cílem dosáhnout snížení *gender pay gap*. Tato opatření byla uzpůsobena podle výsledků výzkumů a studií, jejichž účelem bylo porozumět základním příčinám rozdílů v odměňování žen a mužů. Výbor konstatuje, že realizace některých těchto opatření (projektů a Strategie) stále probíhá. Vláda se kromě toho zavázala dopad zavedených opatření pravidelně přezkoumávat.
219. Pokud ale jde o závazek přijmout opatření v přiměřené době a s měřitelným pokrokem, Výbor konstatuje, že v průběhu sedmiletého období (2010–2017) k významnému snížení *gender pay gap* nedošlo (z 21,6 % v roce 2010 na 21,1 % v roce 2017). Výbor proto zastává názor, že v otázce snižování rozdílu v odměňování žen a mužů nedošlo ke skutečnému měřitelnému pokroku.
220. Výbor proto rozhoduje, že došlo k porušení čl. 1 písm. c) Protokolu z roku 1988, neboť přijatá opatření nevedla k dostatečnému měřitelnému pokroku při snižování nerovnosti v odměňování žen a mužů.

III. TVRZENÉ PORUŠENÍ ČL. 1 PÍSM. D) PROTOKOLU Z ROKU 1988, POKUD JDE O ZAJIŠTĚNÍ VYVÁŽENÉHO ZASTOUPENÍ ŽEN V ROZHODOVACÍCH FUNKCÍCH SOUKROMÝCH SPOLEČNOSTÍ

221. Článek 1 písm. d) Protokolu z roku 1988 zní:

Článek 1 – Právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví

Část I: „Všichni pracovníci mají právo na rovné příležitosti a stejné zacházení v otázkách zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví.“

Část II: „S cílem zajistit účinné uplatnění práva všech pracovníků na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví se smluvní strany zavazují uznat toto právo a přijmout vhodná opatření k zajištění nebo podpoře jeho naplňování v následujících oblastech:

(...)

d) rozvoj kariéry včetně povýšení.“

A. Tvrzení účastníků řízení

1. Stěžovatelská organizace

222. Podle názoru UWE nemá Česká republika závazný mechanismus na zvyšování zastoupení žen v rozhodovacích orgánech společností. UWE odkazuje na statistické údaje poskytnuté EKOS, podle nichž v dubnu 2016 dosáhl průměrný podíl žen v orgánech největších veřejně obchodovaných společností zapsaných v 28 členských státech EU výše 23,3 %. V České republice činil tento podíl pouze 8,8 %.

223. UWE dále tvrdí, že žalovaný stát problém neřeší, což vyplývá i z jeho podání. Vláda pouze uvádí, že funkcí srovnatelnou s funkcí „CEO“ je generální ředitel. Tuto funkci ale není možné z veřejných zdrojů statisticky sledovat, neboť informace o generálním řediteli se v České republice nezapisuje do obchodního rejstříku.
224. UWE dále odkazuje na zprávu EU, podle níž v říjnu 2016 stály ženy v čele pouhých 7,7 % orgánů a jen v šesti zemích (Česká republika, Dánsko, Estonsko, Lucembursko, Malta a Portugalsko) nebyla ani jedna ze sledovaných společností řízena ženou.
225. UWE považuje nedostatečné zastoupení žen v rozhodovacích funkcích za prokázané. Tato diskriminace je v České republice rozšířená a odporuje četným jejím závazkům v této oblasti. Česká republika nedostatečným zastoupením žen v rozhodovacích funkcích společností porušuje Chartu.

2. Žalovaná vláda

226. Vláda namítá, že povinnosti státu jako odpovědného subjektu v mezinárodním právu lidských práv nemohou vyžadovat zásahy do soukromého sektoru nad legitimní zákonný rámec a v rozporu se zásadami liberálně demokratického právního státu. Situaci nízkého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností nelze např. stavět navenek selhání státu v jeho kontrolní činnosti vůči soukromému sektoru a vůči praktikám, které jsou nezákonné vnitrostátně či *prima facie* v rozporu s mezinárodními závazky státu.
227. Vláda se k této námitce přesto vyjádřila, a to zejména s cílem vyvrátit tvrzení UWE, že Česká republika v dané oblasti nečiní žádná opatření.
228. UWE podle vlády nijak nedokládá tvrzení o tom, že v největších obchodních společnostech v České republice nejsou žádné ženy ve funkci CEO. Jelikož lze v podnikatelském prostředí v České republice jen těžko nalézt přesný ekvivalent k pozici CEO, uvádět takové tvrzení je přílišným zjednodušením. Funkcí srovnatelnou s CEO by byla funkce generálního ředitele, tu však nelze statisticky sledovat z veřejných zdrojů. Informace o generálním řediteli není v České republice zapisována do obchodního rejstříku. Tvrzení stěžovatelské organizace, že situace v České republice je nedostatečná, je proto značně zavádějící.
229. Podle Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) činí v České republice zastoupení žen v užším vedení největších společností kotovaných na burze 7 % a v širším vedení 17,1 %. V dozorčích radách akciových společností tvoří ženy více než 37 % členů a v představenstvech více než 17 % členů.
230. U 250 největších českých obchodních společností je zastoupení žen ve všech statutárních orgánech 12,5 %. Podíl jednatelek ve společnostech s ručením omezeným je 21,6 %.
231. Zvyšování zastoupení žen v rozhodovacích pozicích patřilo také k prioritám v oblasti rovnosti žen a mužů. Vládou přijatá Strategie v dané oblasti obsahuje několik konkrétních cílů. Hlavním cílem je dosažení míry zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře minimálně na úrovni 40 %.
232. V červenci 2016 vláda také schválila Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2015 až 2018 (dále jen „Akční plán“). Akční plán představuje ucelený strategický dokument na úrovni vlády České republiky specificky zaměřený na tuto oblast. V dokumentu je představena aktuální situace zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v České republice, včetně překážek, které vyrovnanému zastoupení žen a mužů v této oblasti brání.

233. Co se týče podpory vyváženého postavení žen a mužů v rozhodovacích funkcích v soukromých obchodních společnostech, Akční plán podle vlády stanoví řadu opatření. z těchto opatření Výbor konstatuje zejména plán na zvyšování počtu žen v dozorčích radách a představenstvech obchodních společností s majetkovou účastí státu s cílem postupného dosažení minimálně 40% zastoupení v těchto orgánech do roku 2020, a to prostřednictvím řady konkrétních opatření.
234. Pokud jde o požadavek 40% zastoupení obou pohlaví v rozhodovacích funkcích, i další ústřední orgány státní správy, na něž se tento závazek vztahuje, víceméně pracují na splnění tohoto cíle. Některé úřady již dokonce poskytly údaje o vyrovnaném zastoupení obou pohlaví ve svém vedení (Český telekomunikační úřad, Rada pro rozhlasové a televizní vysílání, Úřad průmyslového vlastnictví, Český úřad zeměměřičský a katastrální a Státní úřad pro jadernou bezpečnost). Lze také uvést, že všechny ostatní ústřední orgány státní správy oznámily, že využívají alespoň některá opatření k naplnění Iniciativy.

B. Hodnocení Výboru

235. Výbor je toho názoru, že čl. 1 písm. d) Protokolu z roku 1988, stejně jako čl. 20 písm. d) revidované Charty, ukládá státům pozitivní závazky řešit vertikální segregaci na trhu práce, a to mimo jiné podporou vyššího zastoupení žen v rozhodovacích funkcích soukromých společností. Z tohoto závazku může vyplývat i povinnost zavedení závazných legislativních opatření zajišťujících rovný přístup do statutárních orgánů obchodních společností. Opatření navržená za účelem podpory rovných příležitostí pro ženy i muže na trhu práce musejí zahrnovat prosazování rovného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích funkcích ve veřejném i soukromém sektoru (Závěry 2016, článek 20, Portugalsko).
236. Výbor podotýká, že podle Zprávy Evropské komise o rovnosti mužů a žen z roku 2019 se podíl žen ve statutárních orgánech největších veřejně obchodovaných společností v zemích, kde byla přijata závazná legislativní opatření, zvýšil z průměrných 9,8 % v roce 2010 na 37,5 % v roce 2018. V zemích s nezávaznými opatřeními, včetně pozitivní akce na podporu genderové vyváženosti, činily tyto podíly 12,8 % v roce 2010 a 25,6 % v roce 2018, zatímco v zemích, kde nebyla přijata žádná konkrétní opatření (kromě samoregulace ze strany společností), zůstala situace téměř stejná – průměrně 12,8 % v roce 2010 a 14,3 % v roce 2018. Celkový průměr osmadvacítiky států EU v roce 2018 činil 26,7 %. Výbor dále poznamenává, že Rezoluce PSRE č. 1715(2010) doporučuje, aby podíl žen ve statutárních orgánech společností činil alespoň 40 %.
237. A konečně Výbor připomíná, že státy jsou ve vztahu k čl. 1 písm. d) Protokolu z roku 1988, stejně jako jeho čl. 1 písm. c), povinny přijmout opatření, která umožní dosáhnout cílů Charty v přiměřené době, s měřitelným pokrokem a v rozsahu odpovídajícím maximálnímu využití dostupných zdrojů.
238. Výbor konstatuje, že mezi opatření přijatá vládou na podporu zastoupení žen v rozhodovacích funkcích soukromých společností nebylo zahrnuto přijetí obecně závazného právního předpisu. Vláda si však stanovila jako cíl dosažení minimální úrovně 40% zastoupení žen v rozhodovacích funkcích ve veřejném i soukromém sektoru.
239. Výbor v tomto ohledu nicméně podotýká, že podle Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) činil podíl žen v orgánech největších kotovaných společností v roce 2010 12,2 % a v roce 2016 10,1 %, zatímco v EU to bylo průměrně 23,3 %. V roce 2017 dosahoval tento poměr v České republice 14,5 %, zatímco v EU 25,3 % a v roce 2019 pak 18,5 %, resp. 27,8 %. Výbor je toho názoru, že i přes dosažený pokrok v oblasti podpory zastoupení žen v rozhodovacích funkcích soukromých společností zůstává toto zastoupení nízké, a realizovaná opatření tedy nebyla dostatečná.

240. Výbor proto rozhoduje, že došlo k porušení čl. 1 písm. d) Protokolu z roku 1988.

IV. NÁVRH NA PŘIZNÁNÍ ODŠKODNĚNÍ

241. Výbor rozhoduje, že Výboru ministrů nepředloží žádné doporučení, pokud jde o návrh stěžovatelské organizace na přiznání náhrady nákladů právního zastoupení ve výši 10 000 eur vzniklých v souvislosti s řízením. Odkazuje v tomto ohledu na Výborem ministrů již dříve zaujaté stanovisko (viz rezoluce CM/ResChS(2016)4 ve věci *European Roma Rights Centre (ERRC) proti Irsku*, kolektivní stížnost č. 100/2013) a dopis předsedy Výboru ze dne 3. února 2017 adresovaný Výboru ministrů, v němž předseda oznámil, že Výbor prozatím nebude Výbor ministrů vyzývat, aby doporučil poskytnutí náhrady nákladů řízení.

242. Výbor nicméně setrvává na svém názoru, že náhrada nákladů je v zásadě odůvodněná a za určitých okolností vhodná a že představuje i důležitý faktor umožňující, aby mechanismus kolektivních stížností plnil svůj účel a dosahoval účinku, kvůli kterému jej členské státy Rady Evropy především přijaly.

ZÁVĚR

Z těchto důvodů Výbor dospívá k závěru:

- v otázce uznání a výkonu práva na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty
- jednomyslně, že **nedošlo** k porušení čl. 4 odst. 3 a čl. 1 písm. c) Protokolu z roku 1988, pokud jde o uznání práva na stejnou odměnu v legislativě;
- 12 hlasy proti 3, že **nedošlo** k porušení čl. 4 odst. 3 a čl. 1 písm. c) Protokolu z roku 1988, pokud jde o přístup k účinným prostředkům nápravy;
- jednomyslně, že **došlo** k porušení čl. 4 odst. 3 a čl. 1 písm. c) Protokolu z roku 1988, neboť není zajištěna transparentnost odměňování a v praxi není umožněno srovnávání pracovních míst;
- 13 hlasy proti 2, že **nedošlo** k porušení čl. 4 odst. 3 a čl. 1 písm. c) Protokolu z roku 1988, co se týče orgánů pro rovné zacházení;
- jednomyslně, že **došlo** k porušení čl. 1 písm. c) Protokolu z roku 1988, neboť nebylo dosaženo dostatečného měřitelného pokroku v podpoře rovných příležitostí žen a mužů v oblasti rovného odměňování;
- 14 hlasy proti 1, že **došlo** k porušení čl. 1 písm. d) Protokolu z roku 1988, neboť nebylo dosaženo dostatečného pokroku při zajištění vyváženého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností.

Kristine DUPATE
zpravodajka

Giuseppe PALMISANO
předseda

Henrik KRISTENSEN
zástupce
výkonného tajemníka