2. 7. 2021

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Zásada stejné odměny mužů a žen za „stejnou práci“ i za „rovnocennou práci“ v zorném poli Soudního dvora Evropské unie

Dne 3. 6. 2021 vydal Soudní dvůr Evropské unie vskutku přelomový rozsudek[1]. Věnoval se v něm otázce dodržování zásady stejné odměny mužů a žen za „stejnou práci“ i za „rovnocennou práci“ a přímému účinku primárního práva Evropské unie v kontextu možnosti dovolávat se naplňování této zásady přímo ve sporu mezi jednotlivci v rámci vnitrostátních soudních sporů. Jelikož české soudy jsou povinny vykládat český právní řád eurokonformně, tj. v souladu s požadavky evropského práva, bude mít tento rozsudek zásadní vliv na rozhodovací praxi českých soudů i na pracovněprávní praxi a doktrínu.

Cílem tohoto článku je čtenářům příslušný rozsudek přiblížit a v závěru z něho vyvodit určité úvahy o jeho možném dopadu na český právní řád.

Přiblížení skutkových okolností sporu v původním řízení

Žalovanou společností v daném sporu se stala společnost Tesco Stores, která je maloobchodním prodejcem, který prodává své výrobky on-line a v 3 200 prodejnách nacházejících se ve Spojeném království. V těchto prodejnách různé velikosti pracuje celkem přibližně čtvrt miliónu zaměstnanců, kteří jsou odměňováni na základě hodinové mzdy a vykonávají různé druhy zaměstnání. Tato společnost má rovněž distribuční síť skládající se z 24 distribučních středisek, v nichž pracuje přibližně 11 000 zaměstnanců, kteří jsou rovněž odměňováni na základě hodinové sazby a vykonávají různé druhy zaměstnání.

Přibližně 6 000 zaměstnanců nebo bývalých zaměstnanců společnosti Tesco Stores, a to jak ženského pohlaví, tak mužského pohlaví, kteří pracují nebo pracovali v prodejnách této společnosti, zahájilo v únoru 2018 proti uvedené společnosti řízení u Watford Employment Tribunal (pracovněprávní soud ve Watfordu, Spojené království), z důvodu, že jim za stejnou práci nebyla poskytnuta stejná odměna mužů a žen, což považovali za praxi zaměstnavatele rozpornou jak s vnitrostátní právní úpravou, tak i s článkem 157 Smlouvy o fungování Evropské unie[2].

Watfordský pracovněprávní soud řízení o návrzích účastníků mužského pohlaví přerušil, jelikož měl za to, že jejich osud závisí na osudu návrhů žalobkyň v původním řízení. Žalobkyně tedy měly v daném ohledu volné pole působnosti a na podporu svých návrhů směřujících k tomu, aby mohly požívat stejné odměny, jednak tvrdily, že jejich práce a práce zaměstnanců mužského pohlaví zaměstnaných společností Tesco Stores v distribučních střediscích její sítě je rovnocenná, a jednak, že mají právo srovnat svou práci s prací zaměstnanců mužského pohlaví, i když je práce vykonávána v různých provozovnách, a to jak na základě britského zákona o rovném zacházení z roku 2010, tak na základě článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie. Tvrdily, že podle čl. 79 odst. 4 uvedeného zákona totiž v uvedených prodejnách a distribučních střediscích platí společné pracovní podmínky. Kromě toho měly za to, že lze v souladu s článkem 157 Smlouvy o fungování Evropské unie jejich pracovní podmínky jako zaměstnankyň ženského pohlaví-žalobkyň a zaměstnanců mužského pohlaví, přičíst jedinému zdroji, a sice společnosti Tesco Stores.

Naopak společnost Tesco Stores zpochybňovala existenci jakéhokoli práva žalobkyň na to, aby byly srovnávány se zaměstnanci mužského pohlaví distribučních středisek její sítě předně z důvodu, že dle jejího názoru neexistují společné pracovní podmínky ve smyslu čl. 79 odst. 4 výše uvedeného zákona. Dále měla společnost Tesco Stores za to, že článek 157 Smlouvy o fungování Evropské unie nemá přímý účinek v rámci návrhů založených na rovnocenné práci, takže se žalobkyně znění a účinků tohoto ustanovení nemohou úspěšně dovolávat před vnitrostátním watfordským pracovněprávním soudem. Společnost Tesco Stores taktéž měla za to, že ji nelze kvalifikovat jako „jediný zdroj", kterému lze přičítat pracovní podmínky v prodejnách a distribučních střediscích její sítě.

Watfordský pracovněprávní soud měl za to, že žalobkyně a zaměstnanci mužského pohlaví, kteří jsou srovnáváni, mají stejného zaměstnavatele, i když jsou zaměstnáni v různých provozovnách. Také v rámci předběžné otázky Soudnímu dvoru Evropské unie upřesnil, že přijal organizační procesní opatření, aby prostřednictvím znaleckých posudků určil, zda jsou pracovní místa žalobkyň rovnocenná s pracovními místy srovnávaných osob.

V kontextu článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie pak watfordský pracovněprávní soud uvedl, že v rámci soudů ve Spojeném království existuje nejistota ohledně přímého účinku tohoto článku, která souvisí zvláště s rozlišením formulovaným v bodě 18 rozsudku ze dne 8. dubna 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56), mezi diskriminacemi, které lze určit výhradně s pomocí kritérií stejné práce a stejné odměny a diskriminacemi, které lze rozpoznat pouze s použitím podrobnějších prováděcích ustanovení předpisů Unie nebo vnitrostátních právních předpisů. V daném ohledu tedy nebylo v rámci řízení o návrzích před watfordským pracovněprávním soudem zřejmé, zda by nemohly tyto návrhy spadat do druhé výše uvedené kategorie, která nemá přímý účinek. I proto se watfordský pracovněprávní soud Soudního dvora Evropské unie dotázal, zda má článek 157 Smlouvy o fungování Evropské unie v rámci návrhů založených na okolnosti, že žalobkyně vykonávají v porovnání se srovnávanými osobami rovnocennou práci, přímý účinek a zda, pokud by odpověď na předchozí otázku byla záporná, je třeba kritérium jediného zdroje použité v rámci srovnání provedeného na základě článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie odlišit od otázky rovnocennosti, a zda má, v případě kladné odpovědi na tuto otázku, toto kritérium přímý účinek?

Argumentace a závěry rozsudku Soudního dvora Evropské unie

Soudní dvůr Evropské unie na úvod zkonstatoval, že kritérium „rovnocenné práce" shodně jako kritérium týkající se „stejné práce" nevyžaduje, aby bylo upřesněno ustanoveními vnitrostátního nebo unijního práva. Dále uvedl, že uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen v rámci srovnání rovnocenné práce spočívá na tvrzení o diskriminaci, kterou lze identifikovat pouze i na základě článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie, neboť tento článek jasně a přesně ukládá povinnost dosáhnout výsledku a má kogentní povahu, pokud jde jak o „stejnou práci", tak o „rovnocennou práci".

Dle ustálené judikatury Soudního dvora Evropské unie navíc v kontextu výše uvedeného platí, že se vzhledem k tomu, že článek 157 Smlouvy o fungování Evropské unie má kogentní povahu, zákaz diskriminace zaměstnanců mužského a ženského pohlaví vztahuje nikoli pouze na činnost orgánů veřejné moci, ale dopadá na všechny smlouvy, jejichž účelem je kolektivně upravit závislou činnost, jakož i na smlouvy mezi jednotlivci. Jednotlivcům tak zakládá práva, která mají vnitrostátní soudy chránit, a má v daném ohledu přímý účinek. Zásady zavedené článkem 157 Smlouvy o fungování Evropské unie se lze tedy dovolávat před vnitrostátními soudy zejména v případě forem diskriminace, které vznikají přímo z ustanovení právních předpisů nebo kolektivních pracovních smluv, avšak stejně tak i v případech, kdy je práce vykonávána ve stejném podniku nebo útvaru, ať veřejném, či soukromém.

Soudní dvůr Evropské unie argumentaci doplnil o tvrzení, že formy diskriminace vznikající z ustanovení právních předpisů nebo kolektivních pracovních smluv patří mezi ty, které lze určit výhradně s pomocí kritérií stejné práce a stejné odměny, uvedených v článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie, na rozdíl od forem diskriminací, které lze rozpoznat pouze s použitím podrobnějších prováděcích ustanovení. K uvedenému tvrzení dodal, že to platí rovněž v případech, kdy muži a ženy nedostávají stejnou odměnu za stejnou práci provedenou ve stejném podniku nebo útvaru, soukromém či veřejném a že je soud v této situaci s to zjistit všechny skutkové okolnosti, které mu umožní posoudit, zda pracovnice dostává nižší odměnu než pracovník, který vykonává stejnou či rovnocennou práci.

Soudní dvůr Evropské unie následně upřesnil, že kromě výše uvedeného článek 157 Smlouvy o fungování Evropské unie taktéž stanoví zásadu, podle které stejná práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, musí být odměňována stejným způsobem, ať ji vykonává muž nebo žena, a že je tato zásada zvláštním výrazem obecné zásady rovnosti, která zakazuje, aby se srovnatelnými situacemi bylo zacházeno odlišně, není-li takové odlišování objektivně odůvodněné. V daném ohledu pak připomněl velice důležitou věc, a sice, že dosah pojmů „stejná práce“, „stejné pracovní místo“ a „rovnocenná práce“, uvedených v článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie, má čistě kvalitativní povahu, jelikož se pojí výhradně s povahou práce, kterou dotyčné osoby skutečně vykonaly.

V rámci rozboru právních termínů „stejná práce“ a „rovnocenná práce“ Soudní dvůr nejdříve uvedl, že z ustálené judikatury Soudního dvora Evropské unie vyplývá, že na rozdíl od toho, co uvádí společnost Tesco Stores, se přímý účinek, který má článek 157 Smlouvy o fungování Evropské unie, neomezuje na situace, ve kterých srovnávaní zaměstnanci rozdílného pohlaví vykonávají „stejnou práci“, s vyloučením „rovnocenné práce“. Ba naopak je třeba počítat i s možností výkonu „rovnocenné práce“. V tomto kontextu pak spadá otázka, zda dotyční zaměstnanci vykonávají „stejnou práci“ nebo „rovnocennou práci“, jak je uvedeno v článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie, do skutkového posouzení soudu, přičemž je třeba v tomto ohledu připomenout, že je pouze na vnitrostátním soudu, kterému přísluší zjišťovat a posuzovat skutkový stav, aby určil, zda lze s ohledem na konkrétní povahu činností vykonávaných těmito zaměstnanci přiznat těmto činnostem stejnou hodnotu.

Soudní dvůr Evropské unie měl za to, že výše uvedený výklad je potvrzen i cílem sledovaným článkem 157 Smlouvy o fungování Evropské unie, spočívajícím v tom, že pro stejnou nebo rovnocennou práci bude odstraněna jakákoli diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování. Naopak výklad, podle kterého je třeba rozlišovat, pokud jde o přímý účinek článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie, podle toho, zda je zásada stejné odměny mužů a žen uplatňována pro „stejnou práci“, nebo pro „rovnocennou práci“, může ohrozit užitečný účinek tohoto článku, jakož i uskutečnění cíle, který sleduje.

V souvislosti s výkladem pojmu „nerovnost v odměňování v rámci jediného zdroje“ Soudní dvůr Evropské unie uvedl, že jestliže zjištěné rozdíly, pokud jde o podmínky odměňování zaměstnanců vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci, nelze přičítat jedinému zdroji, chybí entita, která je za nerovnost odpovědná a která by mohla obnovit rovné zacházení, takže taková situace pod ustanovení článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie nespadá. Z toho za použití argumentu a contrario vyplývá, že situace, ve které lze podmínky odměňování zaměstnanců rozdílného pohlaví vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci přičítat jedinému zdroji, spadá do působnosti článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie a že práce, jakož i odměna těchto zaměstnanců mohou být srovnávány na základě tohoto článku, i když tito zaměstnanci vykonávají práci v různých provozovnách. V daném ohledu doplnil, že článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie se lze tedy dovolávat před vnitrostátními soudy ve sporu, který je založen na rovnocenné práci vykonávané

zaměstnanci rozdílného pohlaví, kteří mají stejného zaměstnavatele, a v různých provozovnách tohoto zaměstnavatele, pokud tento zaměstnavatel představuje jediný zdroj. V projednávané věci na základě informací plynoucích ze žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, se pak Soudnímu dvoru Evropské unie jevilo, že společnost Tesco Stores je jakožto zaměstnavatel jediným zdrojem, jemuž lze přičíst podmínky odměňování zaměstnanců vykonávajících práci v prodejnách a distribučních střediscích, které má tato společnost k dispozici a která by mohla být odpovědná za případnou diskriminaci zakázanou na základě článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie, což však přísluší dle názoru Soudního dvora Evropské unie ověřit předkládajícímu soudu.

Není tedy nikterak překvapivé, že Soudní dvůr Evropské unie svou právní analýzu popisovaného případu uzavřel tvrzením, že článek 157 Smlouvy o fungování Evropské unie musí být vykládán v tom smyslu, že má přímý účinek ve sporech mezi jednotlivci, v nichž je uplatňováno nedodržení zásady stejné odměny mužů a žen za „rovnocennou práci", jak je stanovena v tomto článku.

Důsledky rozhodnutí Soudního dvora na vnitrostátní praxi

Z předchozí kapitoly je dle mého názoru zřejmé, že výše uvedené rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie bude mít vliv na rozhodovací praxi vnitrostátních soudů, tak na počet soudních sporů v dané oblasti. Je tomu tak proto, že se lze přímého účinku dikce článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie dovolávat před vnitrostátními soudy i v rámci pracovněprávních sporů mezi jednotlivci, neboť tento článek jednotlivcům zakládá práva, která mají vnitrostátní soudy chránit. S přímým účinkem článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie „v kapse" tak lze dle mého názoru očekávat zvýšený počet soudních sporů v dané oblasti.

Závěrem

U uvedeného rozsudku je zřejmé, že se jedná o jeden z přelomových rozsudků v dané oblasti. Zaměstnancům dal do ruky trumf v podobě možnosti využití přímého účinku článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie ve sporech mezi jednotlivci před vnitrostátními soudy o stejnou odměnu za stejnou nebo rovnocennou práci. Je také dle mého názoru zřejmé, že je v jistých směrech argumentace Soudního dvora Evropské unie založena na podobných stavebních kamenech, jako je tomu u v minulém roce velice medializovaného a pro doktrínu kontroverzního rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3955/2018 ze dne 20. července 2020, který se zabýval nerovným odměňováním zaměstnanců vykonávajících stejnou práci v rozdílných regionech v rámci České republiky. Podobnost argumentace soudů v rámci těchto rozsudků spočívá v tom, že se jeví, že pro soudy nejsou při posuzování stejné odměny za stejnou či rovnocennou práci relevantní vnější socioekonomické podmínky zaměstnanců v podobě životních nákladů zaměstnanců v konkrétním regionu, množství vil vlastněných na Ořechovce apod., avšak stěžejní jsou v daném ohledu naopak pouze podmínky vnitřní. To v kontextu rozebíraného rozsudku znamená, že dosah pojmů „stejná práce", „stejné pracovní místo" a „rovnocenná práce", uvedených v článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie, má čistě kvalitativní povahu, jelikož se pojí výhradně s povahou práce, kterou dotyčné osoby skutečně vykonaly.

Sporné je, zda lze ze závěrů rozsudku Soudního dvora Evropské unie v souvislosti s přímým účinkem článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie, dovodit relevanci v kontextu přeshraničního aspektu, tzn. zda je například možné, aby se na jeho základě mohl český zaměstnanec Tesco Stores, ČR, a.s., domáhat stejné odměny, kterou pobírá za stejnou nebo rovnocennou práci jeho „kolegyně" či „kolega" v rámci Tesco Stores, Ltd ve Velké Británii. Prvotní zkazky od odborníků na evropské pracovní a antidiskriminační právo se kloní k závěru, že Soudní dvůr Evropské unie tuto možnost dozajista v rámci rozebíraného rozsudku nezavrhl. Ba naopak je možno dle jejich názoru tvrdit, že ji lehce podpořil, když konstatoval, že dosah pojmů „stejná práce", „stejné pracovní místo"

a „rovnocenná práce“, uvedených v článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie, má čistě kvalitativní povahu, jelikož se pojí výhradně k povaze práce, kterou dotyčné osoby skutečně vykonaly a že práce, jakož i odměna zaměstnanců mohou být srovnávány na základě článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie, i když tito zaměstnanci vykonávají práci v různých provozovnách, avšak za podmínky, že lze podmínky odměňování zaměstnanců (rozdílného pohlaví) vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci přičítat jedinému zdroji. Přirozeně by zde bylo následně především stěžejní, jakým způsobem by Soudní dvůr Evropské unie posoudil například v mnou výše nastíněném případě či v případech typově obdobných právní pojem „nerovnost v odměňování v rámci jediného zdroje“. Ať tak či onak, dozajista se vyplatí budoucí vývoj v dané oblasti bedlivě sledovat.

Mgr. Jan Vácha, Ph.D.,
odborník v oblasti pracovního práva a pracovněprávní legislativy,
zaměstnanec odboru pracovněprávní legislativy Ministerstva práce a sociálních věcí ČR – vedoucí oddělení kolektivního vyjednávání a národní expert vyslaný do Evropské komise

---

[1] Rozsudek Soudního dvora (druhého senátu) ze dne 3. června 2021 ve věci C-624/19 K. a další proti Tesco Stores Ltd, ECLI:EU:C:2021:429, dostupný například >>> zde.

[2] Ten v odstavcích 1 a 2 písm. b), které jsou v kontextu rozebírané materie relevantní, stanoví, že: „1. Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci“ a že „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.“, přičemž „Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že: […] b) časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě. […].“

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Zaměstnanecká karta jako nástroj pro zaměstnávání cizinců ze třetích zemí
- Interní prošetřování a subjektivní lhůta pro rozvázání pracovního poměru
- Porušení pravidel BOZP zaměstnancem a liberace zaměstnavatele
- Zdravotní výpovědní důvod podle § 52 písm. d) ZP: sloučení důvodů a jeho meze v praxi
- K vybraným aspektům Směrnice o transparentnosti odměňování
- Výpovědní doba nově: Přežila smluvní ujednání o výpovědní době flexinovelu?

- Kategorizace pracovních pozic podle směrnice o transparentnosti odměňování. Několik úvah k praktické implementaci
- Nejvyšší soud: Stejná pracovní pozice ještě neznamená stejnou práci
- Výpověď pro nadbytečnost
- Distributoři léčiv jako subjekty kritické infrastruktury: Nový regulatorní režim a praktické dopady
- Prodloužení zkušební doby ze zákona po flexinovele