

# Rovné odměňování – jak vyhrát případ u soudu? III. část

**Petr Polák, Hana Brablcová**  
Kancelář veřejného ochránce práv  
Praha, 4. října 2017

# Sankce za diskriminaci v odměňování (právo EU)

Článek 15 Rasové Směrnice, článek 17 Rámcové Směrnice (sanctions), články 14 Směrnice 2004/113/ES (penalties), články 18 a 25 Směrnice 2006/54/ES (compensation or reparation)

- účinné, přiměřené a odrazující
- Směrnice nijak nedefinují tyto termíny – vzniká nejasnost
- široká škála napříč EU ohledně možných sankcí a úrovní poskytovaného zadostiučinění
- většina systémů je založena na modelu individuálního odškodnění za vzniklou újmu – nepůsobí preventivně
- smysl sankcí – umístit žalobce do takové situace, v jaké by byl, pokud by k diskriminaci nebyvalo došlo

# Právní prostředky ochrany před diskriminací

- **Žaloba**
  - Upuštění od diskriminace
  - Odstranění následků
  - Přiměřené zadostiučinění
  - Náhrada nemajetkové újmy v penězích
- **Stížnost správnímu orgánu**
- **Podnět veřejnému ochránci práv**
- **Mediace**

# Povaha procesu, promlčecí doba a příslušnost

- Řízení sporné
- Promlčecí doba
  - u materiální satisfakce obecná
  - ostatní nároky dle ust. § 10 ADZ se nepromlčují - analogicky z jud. k osobnostním právům

*Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.11.2008, sp. zn. 31 Cdo 3161/2008*

- V prvním stupni jsou příslušné okresní soudy
  - Před 1. 1. 2014 sporné (ochrana osobnosti spadala do příslušnosti krajských soudů). Novela o.s.ř. (v souvislosti s NOZ) příslušnost sjednotila.

# Argumenty a protiargumenty

## zdůvodnění nerovného odměňování

- Profesní dovednosti, vzdělání, kvalifikace
- Dostupnost
- Délka zaměstnání, zkušenost, seniorita
- Flexibilita, adaptabilita
- Individuální smluvní schopnost
- Výkon
- Hodnota na trhu práce, přetahování se o zaměstnance
- Zodpovědnost
- Odměňování podle kolektivní smlouvy
- Osoby pečující (mateřská dovolená)

# Případy řešené ochráncem



# Závozník

- 1) Může se jednat o **diskriminaci**? Z jakého důvodu? Přímá či nepřímá diskriminace?
- 2) Jakou roli hraje to, že se jedná o **prémie**, a jakou způsob určení těchto prémieí?
- 3) Může zaměstnavatel při odměňování brát v úvahu, že zaměstnanec pobírá **invalidní důchod**? Hraje nějakou roli to, že invalidní důchod kompenzuje snížení pracovní schopnosti zaměstnance z důvodu jeho zdravotního stavu?
- 4) Doporučili byste panu V., aby se obrátil se žalobou na **soud**? Co by musel tvrdit a prokazovat? Jaké důkazní prostředky by mohl soudu navrhnout?

# Kolektivní smlouva

- 1) Může se jednat o **diskriminaci**? Z jakého důvodu? Přímá či nepřímá diskriminace?
- 2) Je v tomto případě relevantní argument zaměstnavatele o **účelu odstupného**?
- 3) Je legitimní rozlišovat při stanovení výše odstupného dle **délky pracovního poměru pro zaměstnavatele**? Nemůže se jednat o diskriminaci?



## Odměňování ve služebním poměru

- 1) Může se jednat o **diskriminaci**? Z jakého důvodu? Kdo by byl v tomto případě vhodný **komparátor**?
- 2) Jak by se paní L. měla proti jednání služebního orgánu bránit?

# Vychovatel

- 1) Může se jednat o diskriminaci v odměňování? V případě kladné odpovědi, určete prosím diskriminační důvod.
- 2) S kým by se měl pan K. **srovnávat**, pokud jde o odměňování?
- 3) Může nerovné odměňování naplnit i **jiné formy diskriminace**?
- 4) Podali byste za klienta žalobu na neplatnost výpovědi a v ní namítli diskriminaci v odměňování? Nebo byste spíše doporučili podat žaloby dvě (zvláště neplatnost výpovědi, zvláště odměňování)?

## Závěry

- Sběr údajů – důležité rozdíly jsou v jednotlivostech
- Netransparentnost – lépe pro klienta/ku (břemeno)
- Práce stejné hodnoty – přinést co nejvíce argumentů, že ano
- Co když jen porušení § 110 ZP a ne diskriminace podle ADZ?
- Práce s daty – regresní analýza – znalecký posudek
- Argumenty vyvrátit judikaturou SDEU – již mnoho dílčích otázek vyřešeno
- Princip přiměřenosti – univerzální argument

# Shrnutí

Napište 3 z Vašeho pohledu nejpodstatnější informace, které jste se dnes od nás dozvěděli

1) ...

2) ...

3) ...

# Děkujeme za pozornost

[www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz)

<http://eso.ochrance.cz>

<https://www.facebook.com/verejny.ochrance.prav>

<https://twitter.com/ochranceprav>