

**Zápis ze sedmého zasedání Kolegia expertů k výkonu rozsudků
Evropského soudu pro lidská práva a provádění Evropské úmluvy o lidských právech
konaného dne 13. května 2021**

Dne 13. května 2021 od 13 hodin se konalo sedmé zasedání Kolegia expertů k výkonu rozsudků Evropského soudu pro lidská práva a provádění Evropské úmluvy o lidských právech (dále jen po řadě „Kolegium“, „Soud“ a „Úmluva“) jako poradního orgánu vládního zmocněnce pro zastupování České republiky před Soudem. Zasedání proběhlo prostřednictvím videokonference.

(...)

B. UWE PROTI ČESKÉ REPUBLICĚ

Zástupkyně KVZ E. Hronová předešla závěry Výboru, který konstatoval porušení Dodatkového protokolu k Chartě z důvodu netransparentnosti odměňování, nemožnosti srovnávání pracovních míst v soukromém sektoru, nedostatečně měřitelného pokroku v podpoře rovných příležitostí žen a mužů ve vztahu k rovnému odměňování (vysoká míra průměrného rozdílu v odměňování žen a mužů – tzv. *gender pay gap*) a nevyváženého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností. E. Hronová dále stručně představila opatření k implementaci závěrů Výboru – Strategii pro rovnost žen a mužů 2021-2030 („Strategie“) přijatou vládou v březnu 2021, Akční plán k rovnému odměňování připravovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí („MPSV“) a projednávanou směrnicí Evropského parlamentu a Rady o platové transparentnosti („směrnice“).

Zástupce Úřadu vlády („ÚV“) R. ŠAFAŘÍK sdělil, že Česká republika připravovanou směrnicí podporuje a má k ní pouze dílčí výhrady stran povinností zaměstnavatelů nad 250 zaměstnanců (např. upřesnění povinnosti provést audit rovného odměňování) a povinnosti žalovaného nést vždy náklady soudního řízení. Dále uvedl, že opatření obsažená ve Strategii cílí především na státní správu. Praktické kroky zaměřené na zaměstnavatele v soukromém sektoru se budou řešit prostřednictvím operačního programu Zaměstnanost+. K otázce zástupce Poradny pro občanství, občanská a lidská práva („Poradna“) L. ZAMBOJE, z jakého důvodu opatření Strategie necílí na soukromý sektor již nyní a kdy k jejich přijetí dojde, R. ŠAFAŘÍK uvedl, že opatření mířící na soukromé zaměstnavatele obsahuje směrnice. Nepředpokládá, že by došlo k přijetí právní úpravy před dojednáním jejího návrhu.

Zástupce MPSV T. NOVOTNÝ podpořil stanovisko, že by se plánovaná opatření měla vztahovat i na soukromý sektor. Přislíbil Kolegiu zaslání více informací o poskytování dotací v dané oblasti.

Zástupce Kanceláře veřejného ochránce práv („KVOP“) J. ŠVOMA nadnesl otázku provázanosti Strategie, akčního plánu a směrnice. Uvedl dále, že by se ke zveřejňování rozdílů v platech, alespoň ve veřejném sektoru, mohlo přikročit již nyní.

Zástupkyně KVZ E. HRONOVÁ reagovala, že se zveřejňováním rozdílů v platech ve veřejném sektoru Strategie počítá. R. ŠAFAŘÍK upřesnil, že Strategie se zaměřuje hlavně na nelegislativní opatření a byla vypracována před započítáním prací na směrnici; nebyla a nemohla s ní tedy být sladěna. Na rozdíl od směrnice též cílí na širší spektrum příčin *gender pay gap*, než je pouze transparentnost.

Zástupce Poradny L. ZAMBOJ konstatoval, že placení nákladů soudního řízení žalobci má silný odrazující efekt. Zástupce ČAK M. SYLLA v reakci připomněl, že téma placení nákladů žalovaným se objevuje opakovaně. Vnitrostátní judikatura náhrady nákladů řízení však stojí na regulativním principu motivace jít k soudu. Zástupce KVZ V. A. SCHORM konstatoval, že je třeba v této věci najít rovnováhu, aby případná výše nákladů nepředstavovala nepřiměřenou překážku přístupu k soudu.

Zástupkyně Českého helsinského výboru L. RYBOVÁ navrhla podpořit posílení pravomocí ochránce v oblasti ochrany před diskriminací. Zástupce KVOP J. ŠVOMA upřesnil, že dle zákona KVOP může obětem diskriminace poskytovat pouze metodickou pomoc, což činí. KVOP spolupracuje s

advokáty *pro bono*, na které se oběti diskriminace mohou obrátit. Potvrdil, že z výzkumu KVOP vyplývá, že diskriminačních případů je před soudy velmi málo právě i z důvodů obav o placení nákladů ze strany obětí. K možnému rozšíření pravomocí KVOP je spíše skeptický.

Zástupce ÚV R. ŠAFAŘÍK doplnil, že první informace o plnění opatření Strategie budou k dispozici začátkem příštího roku. V praxi však lze větší změny očekávat až poté, co začnou být realizovány projekty z operačního programu Zaměstnanost+, tj. v průběhu roku 2023. Skutečností nicméně je, že gender pay gap v poslední době znatelně poklesl, zřejmě zejména z důvodu podpory platů ve školství, v němž je zaměstnáno více žen.

Závěry:

Kolegium vyjádřilo podporu Strategii, akčnímu plánu připravovanému MPSV i sjednávané směrnici. Zdůraznilo, že je žádoucí, aby se přijímaná opatření vztahovala i na zaměstnavatele v soukromém sektoru. Kolegium též vyjádřilo obavy, že úhrada nákladů řízení oběťmi diskriminace při neúspěchu v řízení může v mnohých případech představovat nepřiměřenou překážku v přístupu k soudu a vyzvalo k nastolení rovnováhy v této věci. Kolegium konečně uvítá informace od MPSV o poskytování dotací v předmětné oblasti.

V Praze dne 13. května 2021