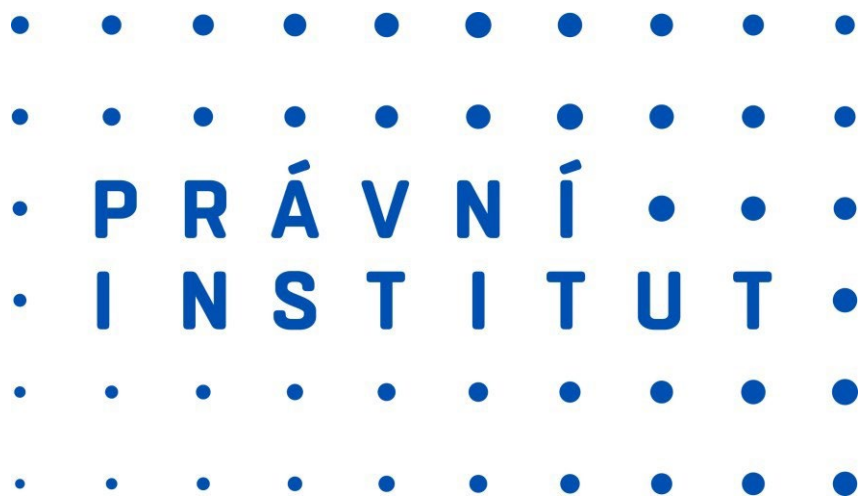




Aplikace nové směrnice EU o
transparentnosti odměňování

RESUMÉ

Rovnost v odměňování, zákaz diskriminace a nastavení podmínek spravedlivé odměny za práci patří k základním nosným bodům důstojného a spravedlivého uspořádání společnosti a trhu práce.

Směrnice EU o transparentnosti odměňování zdůrazňuje zásadu spravedlivé odměny a podtrhává zejména význam čl. 28 Listiny základních práv a svobod České republiky.

JUDr. Jan Horecký, Ph.D.

Odborná studie | Projekt Asociace samostatných odborů „*Postavení zaměstnanců na českém trhu práce a opatření na podporu kolektivního vyjednávání*“ financovaný z příspěvku na činnost dle § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, na podporu sociálního dialogu | 2025.

Klíčová slova:

Pracovní podmínky; rovné odměňování; diskriminace; *gender pay gap*; transparentnost; doložka mlčenlivosti; spravedlivá mzda; sociální smír; sociální dialog; sociální partnerství; slušná a důstojná práce; participativní práva; kolektivní vyjednávání; kolektivní smlouva; reprezentant zaměstnanců; odborová organizace; právní řád; směrnice; vnitřní předpis; kontrola; sankce; srovnatelný zaměstnanec; podmínky působení odborové organizace; pluralita odborových organizace; Evropský pilíř sociálních práv.

Právní rámec a významné právní normy:

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (dále jako „Listina“)

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jako „občanský zákoník“)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Nařízení vlády č. 285/2024 Sb., o koeficientu pro výpočet minimální mzdy v roce 2025 a 2026

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 286/2024 Sb., o vyhlášení minimální mzdy, nejnižších úrovní zaručeného platu a rozpětí výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí pro rok 2025

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

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminace (zaměstnání a povolání)

Evropská sociální charta

Evropský pilíř sociálních práv

Směrnice Evropského Parlamentu a rady (EU) 2023/970, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování

Směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform

Smlouva o fungování Evropské unie

Obsah

1	Zaměření, úvod a obecné poznámky	6
2	Vymezení základních pojmů	14
2.1	Směrnice o transparentním odměňování a její význam v českých podmínkách	14
2.1.1	Obecně k povaze směrnice	15
2.1.2	Klíčové body a hlavní cíle směrnice	20
2.1.3	Transparentnost v odměňování	24
2.1.4	Shrnutí a praktické členění dopadů	25
2.2	Sociální dialog	29
2.2.1	Subjekty sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání	30
2.2.2	Kolektivní vyjednávání	32
2.3	Spravedlivé pracovní podmínky a rovné odměňování	33
2.3.1	Spravedlivé odměňování	37
3	Právní režim de lege lata	39
3.1	Zákonné vymezení rovného zacházení a zákazu diskriminace	39
3.2	Kontrola a sankce	42
4	Směrnice a její dopady v národní právní úpravě a praxi	50
4.1	Zrušení doložek mlčenlivosti	51
4.2	Docházkový bonus	52
4.3	Přezkum pravidel odměňování	53
4.4	Transparentnost odměňování a zveřejňování mzdy zaměstnanců	54
4.5	Informace o výši odměny při výběrovém řízení	54
4.6	Statistické údaje a zprávy o rozdílech v odměňování	55

4.7	Společné posouzení při <i>gender pay gap</i>	58
4.8	Rozšíření participativních práv a význam sociálního dialogu	60
5	Kolektivního vyjednávání a jeho vliv na dosažení cílů směrnice	62
6	Shrnutí.....	66
7	Literatura.....	69
8	Příloha 1: Směrnice o posílení uplatnění zásady pro rovné odměňování	73

1 Zaměření, úvod a obecné poznámky

Důstojné pracovní podmínky, spravedlivá mzda, rovné odměňování, či odstranění nerovností, diskriminace a nespravedlivého odměňování – i to jsou základní cíle, ke kterým směřuje každodenní činnost odborových organizací. Mnoho kolektivních smluv obsahuje výslovně ustanovení, ve kterých se zaměstnavatel zavazuje postupovat při odměňování zaměstnanců vždy férově, spravedlivě a nediskriminačně. Odborové organizace, stejně jako samotní zaměstnanci, však i přes to často čelí praktickým výzvám, jak nerovné odměňování prokázat a jak se o něm „prokazatelně“ dozvědět. Blízká se však na lepší časy díky nové směrnici, která má nejen v České republice, ale i v celé Evropské unii zajistit transparentnost odměňování.

Jmenovitě jde o Směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.

Předložený text (analýza) si neklade za cíl podat úplnou statistickou informaci týkající se postavení mužů a žen na trhu práce optikou odměňování, ale spíše poukázat na význam citované směrnice, její obsahové náležitosti a profilaci v rámci českého právního prostředí. K nosným otázkám, které se v rámci předložené analýzy pokusíme vyřešit, patří nejen otázka směřující k stávajícímu právnímu základu zajištění rovného odměňování za práci, ale i možnosti aktivit zástupců zaměstnanců v souvislosti s kontrolou a prosazování hodnot důstojné práce, spravedlivých pracovních podmínek a rovnosti v odměňování.

Gender pay gap (GPG) je ukazatel, který stanovuje hodnotu rozdílů v odměňování žen a mužů. Nemá jednotný způsob měření, ale obvykle se vypočte jako procentuální rozdíl mezi průměrným hodinovým hrubým výdělkem zaměstnaných mužů a žen. Průměrná výše rozdílu ve výdělku mezi muži a ženami v České republice je stále okolo 17 % (vyčísleno v penězích je to přes 8 000 Kč měsíčně), přičemž největšího rozdílu je dosahováno u žen po 40. roce života (tam je GPG pohybuje dokonce až kolem 23 %). Vzhledem ke stále trvajícím problému v České republice odsouhlasila česká vláda na konci roku 2022 „Akční plán rovného odměňování žen

a mužů 2023–2026". Jde o vůbec první samostatný dokument přijatý vládou, který se zabývá příjmovou nerovností mužů a žen, tzv. gender pay gapem. V rámci Evropy má Česká republika stále vyšší GPG3. Problém však vnímají obyvatelé celého světa, kdy GPG nebo taky gender wage gap je sledován po celém světě. V porovnání s Českou republikou si hůře stojí i takové ekonomiky jako např. Mexiko, USA, Kanada nebo Japonsko (zdroj OECD data 2022¹, novější data zatím k dispozici nejsou). Za zmínku rovněž stojí směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023 (s účinností od června 2023), kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. Cílem je omezení rozdílů v odměňování žen a mužů, a to především právě zvýšením transparentnosti (v pracovněprávních vztazích to znamená např. výslovný konec doložek mlčenlivosti).²

V České republice veřejná diskuse zmiňuje rozdíly v odměňování mužů a žen v rozsahu cca 18% až 20%. Zmíněné hodnoty jsou podstatné, neboť dokládají význam nutné implementace směrnice i Českém právním řádu. Současné však zůstává otázkou, zda, a v jakém rozsahu, pravidla zmíněná směrnicí již česká právní úprava obsahuje, a zda není spíše třeba zaměřit se na efektivitu jejich vymahatelnosti.

Ze zadání studie vyplývá i její stručný popis, tj. Evropská unie v současnosti zvyšuje úsilí o zmenšování nerovností v odměňování. Tato snaha se výrazně projeví aplikací nové Směrnice EU o transparentnosti odměňování (Směrnice 2023/970 z 10. května 2023), jejímž cílem je eliminovat související diskriminaci a přispět k odstranění rozdílů v odměňování. Směrnice se výrazně promítne do podnikových procesů, práv a povinností v oblasti přístupu zaměstnanců k informacím, oznamovací povinnosti zaměstnavatelů nebo přístupu ke spravedlnosti.

¹ OECD. Gender Wage Gap. Dostupné z: Gender wage gap | OECD.

² SÚIP. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí SÚIP za rok 2024. s. 40. Dostupné z: https://www.suip.cz/documents/20142/43684/SUIP_souhrnna_zprava_o_vysledcich_kontrolnich_akci_za_rok_2024.pdf/fb9eda2f-67a1-67eb-54f3-0c3e88e9f9d4?t=1749454931506

Odbory mohou sehrát aktivní, pozitivní roli při implementaci Směrnice v rámci sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, při hájení příslušných práv zaměstnanců, při poskytování souvisejících informací a poradenství apod.

Strategie EU pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025 představuje základ práce Komise v oblasti rovnosti žen a mužů a stanoví politické cíle, včetně transparentnosti odměňování, a klíčové iniciativy pro toto období.

Zásada stejné odměny je zakotvena v článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie. To vyžaduje, aby členské státy zajistily „uplatňování zásady stejné odměny pro muže a ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty“.

Zákaz diskriminace na základě pohlaví s ohledem na všechny aspekty a podmínky odměňování je stanoven v článku 4 směrnice 2006/54/ES.

Podstatnou část studie proto musí nutně mířit i do zkoumání aktivit zástupců zaměstnanců při uplatňování participativních práv a hájení hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců.

V rámci studie budou nosné části provázány v maximální možné míře s odkazem na postavení jak individuálních zaměstnanců, tak předně zástupců zaměstnanců, vedení sociálního dialogu, kolektivního vyjednávání, kolektivních smluv a zajišťování spravedlivých a transparentních podmínek odměňování.

Předložený text se proto zabývá otázkami postavení a rolí sociálních partnerů při stanovování spravedlivých pracovních podmínek, odstranění diskriminačního jednání a zavádění důstojné mzdy, včetně minimálních mezd, prostřednictvím kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv. Ambicí zpracovatele nebylo předložit ekonomickou studii předkládající statistická a ekonomická data (zde se prostor přenechává dalším analýzám v rámci projektu), ale spíše poukázání na význam kolektivního vyjednávání, sociálního dialogu a sociálního partnerství, jako základního nástroje pro dosahování spravedlivých pracovních podmínek a odstranění případného diskriminačního jednání, resp. předcházení nerovnému zacházení.

Na sociální dialog a kolektivní vyjednávání studie nahlíží optikou právní garance přístupu zástupců zaměstnanců k normování pracovních podmínek a zastupování zájmů zaměstnanců. V rámci zadání se studie zaměřuje na právní zakotvení kolektivního vyjednávání nejen národní úrovni, ale rovněž v předpisech nadnárodního charakteru.

Postavení zaměstnanců se v průběhu času mění. Stejně tak vnímání povahy smluvních vztahů, v rámci kterých dochází k výkonu závislé práce. V návaznosti na chápání subjektů pracovního práva se vyvíjí i vnímání postavení zástupců zaměstnanců, význam sociálního dialogu a funkčnost kolektivního vyjednávání. Míra individualizace společenských vztahů a rozsah autonomie vůle na jednu stranu cílí na individuality (tj. samotného zaměstnanec, který se o svoje záležitosti postará sám a nejlépe), ale současně otevírá i velký prostor pro uplatnění participativních práv a činnost zástupců zaměstnanců. V dalších textu bude poukázáno na rostoucí vnímaný význam kolektivního vyjednávání jako základního nástroje pro normování pracovních podmínek zaměstnanců, stejně jako na vývoj ve vnímání definice zaměstnance a rozšíření možností kolektivního vyjednávání i na některé osoby samostatně výdělečně činné.

Pracovní právo, stejně jako jeho nedílná část – kolektivní pracovní právo – se postupem času vyvíjí a musí reflektovat měnící se společenské požadavky. Při prosazování sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání jako ústředního nástroje pro harmonické dosahování spravedlivé mzdy a důstojných pracovních podmínek se však lze setkat s praktickými problémy a výzvami, se kterými je třeba se při maximalizaci potenciálu kolektivního vyjednávání popasovat. Tak je tomu např. v souvislosti s řešením vymezení působnosti kolektivních smluv (okruh osob, na které se vztahují a jejichž podmínky výkonu práce regulují), popř. překážkami v efektivním kolektivním vyjednávání v návaznosti na právem neřešení situace plurality odborových organizací apod..

Předložené studie při reflektování zadání zabývá právě hodnocením výše uvedených aspektů a nabízí nejen stručný popis zmíněných situací, ale rovněž nastiňuje i myslitelná řešení.

V každém případě lze konstatovat, že úvahy nad rolí sociálních partnerů a jejich postavení při kolektivním vyjednávání a zajišťování spravedlivých pracovních podmínek, jsou a budou aktuální a zaslouží si pozornost i ze strany zákonodárce.³

Základní důvod, proč však fyzické osoby přijímají status zaměstnance je jednoduchý – je jím snaha o získání finančních prostředků pro pokrytí nákladů na život a živobytí. Trh práce prochází trvalým vývojem. Míra poptávky a nabídky práce se postupně v čase proměňují v sinusoidách. Jednou převládá poptávka po práci (např. v návaznosti na post COVIDové období v terciálním sektoru gastro služeb, když se objevují nedostatky zaměstnanců), jindy zase převládá nabídka práce. Míra zaměstnanosti, resp. uplatnitelnosti osob v produktivním věku se v jednotlivých etapách mění. Podoba trhu práce je určující pro podobu vlastních pracovních podmínek. Trh práce je trhem jako jakýkoliv jiný. Význam trhu práce spočívá v odlišné a zvláštní komoditě (byť nutno připustit, že např. Mezinárodní organizace práce dlouhodobě trvá na tvrzení, že práce není komoditou), jejímž základním nositelem je člověk. Úprava podmínek výkonu závislé práce, jako zvláštního předmětu společenských vztahů, vyplývá z řady norem pracovního práva a je ovlivňována základními nosnými myšlenkami celého pracovního práva, předně funkcemi – funkcí ochrannou a případně funkcí organizační.

Ochranná funkce pracovního práva cílí právě s ohledem na zvláštní aspekt pracovního práva – nositele komody a realizátora závislé práce – zaměstnance, jako fyzické osoby – na zajištění důstojných pracovních podmínek (např. spravedlivé mzdy), možností sladování rodinného a pracovního života a respektování zvláštní povahy nositele předmětu úpravy. Popis zdá se být poměrně složitý, obsahově je však opak pravdou. Bez člověka – zaměstnance – si nelze pracovní trh a pracovněprávní odvětví obecně představit. Člověk představuje nedílnou součást trhu práce, bez které by trh práce nemohl fungovat. S vyvíjejícím se postupem technologií, sociálně-ekonomické situace (např. vliv pandemie COVID-19) a s tím spojených požadavků zaměstnavatelů se však logicky vyvíjí i samotný trh práce. Pracovní právo musí na

³ Text studie koncepčně systematicky vychází a rozšiřuje již dříve zpracovávanou problematiku *Role kolektivního vyjednávání při zajištění pracovních podmínek včetně spravedlivé odměny za práci* (ASO 2021)

vývoj optimálně reagovat tak, aby byli dostatečně hájeni měnící se zájmy účastníků právních poměrů (zaměstnanců i zaměstnavatelů).

V některých případech, jako je právě i dlouhodobá otázka řešení nerovného odměňování, je třeba zaměřit se nejen na nové výzvy (neboť se fakticky o žádnou novou výzvu nejedná), ale na uplatnitelnost a vymahatelnost garancí a standardů, které jsou stávající úpravě trhu práce vlastní.

Stávající společenský vývoj, včetně důsledků pandemie COVID-19, popř. válečného konfliktu na Ukrajině a mobilita ukrajinských pracovních sil se sebou přináší řadu výzev, na které musí trh práce reagovat. Reakci však nelze očekávat jen ze strany zákonodárce. Významnou roli zde hrají i odborové organizace a právě sociální dialog a kolektivní vyjednávání. V kolektivních smlouvách by se odborové organizace měly snažit zajistit garanci sociální ochrany zaměstnanců, např. využitím i oněch výzev tak, aby z nich bylo vyčerpáno pro zaměstnance maximum.⁴ Konečně, nejen v kontextu zkoumání dopadu směrnice o transparentnosti odměňování jsou právě zástupci zaměstnanců často zmiňováni jako jeden ze základních subjektů, a sociální dialog a kolektivní vyjednávání jako jeden ze základní nástrojů a prostředků, jak spravedlivých podmínek a odstranění diskriminačního jednání dosáhnout.

Kolektivní vyjednávání a uzavírané kolektivní smlouvy by měly ústit v reflexi požadavků zaměstnanců a garanci spravedlivých pracovních podmínek, včetně podmínek rovného a nediskriminačního odměňování.

Zásadním nástrojem pro dosahování spravedlivých pracovních podmínek a důstojné a slušné práce se moderním světě práce stává stále více sociální dialog, resp. jeho nedílná *výkonná* složka v podobě kolektivního vyjednávání. Role kolektivního vyjednávání stoupá. Přestože se kolektivní pracovněprávní vztahy řadí k původním vztahům již při kreování samotného

⁴ HORECKÝ, Jan. Nové trendy podporující roli a význam kolektivního vyjednávání - Role kolektivního vyjednávání v době rostoucí digitalizace práce. Odborná studie. Právní institut. 2020. s. 6. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/Nov%C3%A9_trendy_podporuj%C3%ADc%C3%AD_rol%C3%AD_a_v.pdf

pracovního práva (hromadná úprava pracovních podmínek za spolupráce zástupců zaměstnanců, která je v českém prostředí v různých obměnách přítomna prakticky celou dobu od vyhranění pracovněprávního odvětví – např. v podobě závodních rad zavedených v roce 1945)⁵, a přestože se objevovali i jako nedílná a určující složka zaměstnaneckých a hospodářských vztahů v době socialismu (Revoluční odborové hnutí se podílelo na vytváření plánu hospodářství apod.), na významu nabývá především v současné době při respektování ekonomicko-sociálního modelu fungování Evropské unie. Účast zaměstnanců na podnikové agendě se stává důležitou součástí nastolování spravedlivého evropského společenského a obchodního prostředí.

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání jsou ovlivněny jak vnitřními, tak vnějšími faktory. Mezi vnější faktory, které jsou podstatné pro dosahování pozitivních výsledků sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání patří s ohledem na zaměření studie např. rozsah zástupců zaměstnanců, kteří jsou ke kolektivnímu vyjednávání oprávněni, stejně jako rozsah možného uplatnění autonomie stran při sjednávání vhodných pracovních podmínek (možnost odchylování se od zákona a právními předpisy nastavených primárních parametrů pracovních podmínek). Důležitým aspektem jsou rovněž moderní požadavky na vykonávanou práci (dopady digitalizace a robotizace práce), podmínky, ve kterých práce může být realizována (např. práce na dálku, *homeoffice*) a stejně tak i potenciál členské základny a míra uplatnění koaličního práva.

Kolektivní vyjednávání svojí povahou představuje zásadní právní nástroj, jak dosahovat zlepšených spravedlivých pracovních podmínek, včetně mzdy. Výsledkem kolektivního vyjednávání by mělo být dosažení stavu sociálního smíru za podmínek sociálně-ekonomického optima. Zaměstnancům přinesou uzavřené kolektivní smlouvy více sociálních jistot (zejména

⁵ Dekret presidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1945-104>

zajištění důstojné mzdy) a zaměstnavateli umírnění konfliktního prostředí (spokojení zaměstnanci).

Otázka, kterou je třeba se zabývat, směřuje k dopadům kolektivního vyjednávání i jeho předpokladům a hrozbám, kterým je vystaveno. Lze se předně ptát, do jaké míry kolektivní vyjednávání přispívá k dosažení zmíněného sociálního smíru, do jaké míry garantuje spravedlivé pracovní podmínky (včetně rovného odměňování) a do jaké míry je kolektivní vyjednávání samo sobě i protihráčem, když např. za současného právní stavu se kolektivní smlouva (a benefity z ní plynoucí) vztahuje na všechny zaměstnance bez ohledu na to, jsou-li členové odborové organizace, nebo ne. Nemohou mít např. kvalitně vedený sociální dialog a dobře sjednaná kolektivní smlouva ve výsledky negativní dopad na odborové sdružování, neboť *„vše funguje tak, jak má, a mám se dobře, takže do odborů vstupovat nebudu – kdo by je taky platil!“*? Stejně tak k zásadním otázkám patří i ty, jež se týkají procedurálního zajištění a případných právních překážek ve vedení kolektivního vyjednávání (např. pluralita odborových organizací).

Nad některými z nastíněných otázek následující text hledá odpovědi a snaží se potvrdit myšlenku, že kvalitní sociální partnerství a kvalitní sociální dialog vedou prostřednictvím kolektivních smluv k zajištění spravedlivých pracovních podmínek (předně včetně mzdy) a vyššímu přínosu (produktivitě) pro zaměstnavatele.

Řešení otázek spravedlivého odměňování a posílení zásady rovného, transparentního a nediskriminačního odměňování, stejně jako podpora kolektivního vyjednávání, musí v budoucnu patřit k základním politikám národních států nejen na evropské (světové) úrovni, ale i rámci vlastních národních trhů práce. Sociální partnerství představuje jeden z ústředních nosných motivů pro možnost dosahování spravedlivých pracovních podmínek či důstojné mzdy. Zástupci zaměstnanců si běžně stanovují ve svých programech ústřední cíle, které směřují právě k zajištění spravedlivých pracovních podmínek. Ne jinak je tomu v případě Asociace samostatných odborů či největší odborové centrály v České republice Českomoravské konfederace odborových svazů. Ta si ve svém programu přímo stanovuje za

úkol bránit přijetí zákonů, které by umožňovaly propouštění zaměstnance z práce bez uvedení zákonem stanoveného důvodu, popř. přímou i nepřímou diskriminaci. Stejně tak klade důraz na důslednou realizaci dohod evropských sociálních partnerů, týkajících se potírání obtěžování nebo vystavování zaměstnanců psychickému či fyzickému násilí a stresu na pracovišti. ČMKOS se tak bude zasazovat o to, aby právní úprava obsažená zejména v zákoníku práce, v občanském zákoníku, v zákoně o státní službě, zákoně o úřednících územních samosprávných celků a zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů zaručovala zaměstnancům dostatečnou míru jejich ochrany přímo ze zákona a aby jim tak zajistila důstojné pracovní podmínky, zejména spravedlivé mzdy a platy, bezpečnou práci, pracovní dobu, dovolenou, rovné zacházení, odborný a profesní růst a umožnila jim skloubit jejich pracovní, soukromý a rodinný život.⁶

2 Vymezení základních pojmů

Text studie se zabývá problematikou rovného odměňování a spravedlivých pracovních podmínek, resp. jejich garancí v právních předpisech a uplatnitelností v reálných vztazích. To vše se zohledněním agendy důstojné odměny za práci. Pro další výklad je proto důležité vydefinovat si základní pojmy – a to i v širším kontextu – se kterými dále text studie nakládá a které jsou předmětem analytického zaměření.

2.1 Směrnice o transparentním odměňování a její význam v českých podmínkách

Strategie EU pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025 (viz shrnutí) představuje základ práce Komise v oblasti rovnosti žen a mužů a stanoví politické cíle, včetně transparentnosti odměňování, a klíčové iniciativy pro toto období.

Zásada stejné odměny je zakotvena v článku 157 Smlouvy o fungování Evropské unie. To vyžaduje, aby členské státy zajistily „uplatňování zásady stejné odměny pro muže a ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty“.

⁶ Program ČMKOS na období 2022-2026, s. 140

Zákaz diskriminace na základě pohlaví s ohledem na všechny aspekty a podmínky odměňování je stanoven v článku 4 směrnice 2006/54/ES (viz shrnutí).

2.1.1 Obecně k povaze směrnice

Směrnice představuje nástroj, kterým se na nadnárodní úrovni členské státy snaží harmonizovat prostředí evropského trhu práce v kontextu národních podmínek, resp. s působností do jednotlivých členských států. Účinky směrnice vychází z jejího charakteru jako právní nástroje harmonizace. Podstatným charakterovým rysem je její univerzální působnost na členské státy Evropské unie (tj. v rámci evropského hospodářského trhu), bez ohledu na to, jsou-li ty které členské státy signatáři směrnice – tj. uplatňuje se poněkud odlišný princip, než jak je známo z působení mezinárodních úmluv sjednaných a vydaných na půdě Mezinárodní organizace práce. Z univerzální působnosti směrnice však není možné dovozovat její automatickou vymahatelnost zaměstnanci.

Směrnice, z pohledu jejich vymahatelnosti a hierarchického zařazení v rámci práva Evropské unie, spadají pod tzv. sekundární právo. Sekundárním právem se rozumí soubor právních norem (předpisů), které vycházejí ze zásad a cílů smluv (např. o založení EU) a primárního práva. Vedle směrnic lze k sekundárnímu právu řadit i další legislativní a nelegislativní akty. Legislativní akty jsou rozhodnutí, která se přijímají jedním ze dvou legislativních postupů, které jsou stanoveny ve smlouvách EU. V současné době existuje pět typů legislativních aktů, a to nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska. Vnímání existence i dalších legislativních a nelegislativních aktů v rámci sekundárního práva je podstatné především z pohledu vytváření jednotného celku, kterým se reálně cíle členských států přivádějí život.

Směrnice stanoví závazné cíle pro členské státy EU, aby dosáhly určitého výsledku, ale ponechávají jim možnost volby, jak těchto cílů dosáhnout.

Jakmile je směrnice přijata na úrovni EU, musí členské státy přijmout opatření k jejímu začlenění (provedení) do vnitrostátního práva. Vnitrostátní orgány musí o těchto opatřeních informovat Evropskou komisi.

Provedení do vnitrostátního práva se musí uskutečnit ve lhůtě stanovené ve směrnici (obvykle do 2 let). Pokud některá země směrnici do svého práva neprovede, může Komise zahájit řízení o nesplnění povinnosti.⁷

Směrnice, jako součást sekundárního práva Evropské unie, předpokládá pro realizaci jí zamýšleného cíle provedení v národních právních řádech. Jinými slovy musí dojít k reflektování znění, cílů a hodnot směrnice národním zákonodárcem, což se týká rovněž uplatnění pravidel plynoucích z popisované Směrnice (EU) 2023/970, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.

Směrnice jsou součástí sekundárního práva EU. Orgány EU je tedy přijímají v souladu se smlouvami. Jakmile jsou přijaty na úrovni EU, členské státy EU je provedou do svých právních řádů a právních předpisů. Je však na každém jednotlivém členském státu, aby přijal vlastní zákony určující, jak tato pravidla použít.

Směrnice představuje závazný akt obecné působnosti. Článek 288 Smlouvy o fungování Evropské unie stanoví, že směrnice je závazná, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, v členských státech, jimž je určena (jednomu, několika nebo všem), přičemž vnitrostátním orgánům ponechává pravomoc zvolit formu a metody k dosažení výsledku. Jinými slovy neobsahuje jasná závazná pravidla, kterých by bylo možné se domáhat z pozice individuálních zaměstnanců vůči jejich zaměstnavateli. Konečně, zde se jedná o zásadní rozdíl vůči jinému právnímu nástroji v rámci sekundárního práva Evropské unie, který se běžně používá, tj. nařízení.

Směrnice se liší od nařízení nebo rozhodnutí, a to protože na rozdíl od nařízení, které je po vstupu v platnost přímo použitelné v členských státech, směrnice není přímo použitelná v

⁷ Druhy právních předpisů EU. Dostupné z: https://commission.europa.eu/law/law-making-process/types-eu-law_cs

členských státech, ale musí být nejprve provedena do vnitrostátního práva, aby byla použitelná v každém členském státě; na rozdíl od rozhodnutí má směrnice obecnou platnost.

V reálné praxi proto není možné zaměňovat důsledky plynoucí z přijetí směrnice s účinky plynoucími z přijetí a vydání nařízení, jak je tomu např. v souvislosti se změnou národní právní úpravy týkající se ochrany osobních údajů. V praktickém porovnání účinků Směrnice (EU) 2023/970, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování, a nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů)⁸, jejichž ustanovení se lze dovolávat přímo a k jejichž provedení není třeba přijímat právních předpisů (konečně, což mělo za důsledek zrušení zákona o ochraně osobních údajů)⁹.

Směrnice, jako právní nástroj směřující k harmonizaci, přestože nezakládá přímou působnost, nemůže být vládou České republiky ignorována, ale musí být postupně implementována do Českého právního řádu.

Aby měla směrnice účinek na vnitrostátní úrovni, musí členské státy napřed přijmout zákon, kterým ji provedou do vnitrostátního práva (tj. např. změny ustanovení zákoníku práce i v rámci flexibilní novely). Vnitrostátní opatření musí umožnit dosažení výsledků stanovených směrnicí. Vnitrostátní orgány musí o těchto opatřeních informovat Evropskou komisi.

K provedení do vnitrostátního práva musí dojít ve lhůtě stanovené při přijetí směrnice (obvykle do dvou let), přičemž zvláštní podmínky implementace vyplývají z konkrétního znění směrnice. V případě námi probírané směrnice se jedná o účinnost rozloženou do několika fází, dle

⁸ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů). [online]. *Eur-lex.europa.eu* [cit. 2025-28-05]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj?locale=cs>

⁹ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů

velikosti zaměstnavatele, přičemž základní termín pro implementaci vyplývající článku 34 směrnice na 7. června 2026.

Pokud země směrnici neprovede, může Komise zahájit řízení o porušení práva a požádat Soudní dvůr Evropské unie, aby proti této zemi rozhodl (nedodržení rozhodnutí Soudního dvora může vést k dalšímu negativnímu rozsudku, který by mohl vyústit v pokuty).

Podle čl. 260 odst. 3 Smlouvy může Komise v případě, že členský stát neoznámí opatření k provedení směrnice, požadovat, aby dotyčný členský stát zaplatil pokutu.

Vlastní obsahová implementace se musí držet hodnot, které vyplývají ze cílů směrnice, současně však i podmínek, které jsou pro členský stát typické. Může se tak jednat jak o maximální, tak minimální harmonizace.

Je důležité rozlišovat mezi požadavky na minimální a maximální (neboli plnou) harmonizaci ve směrnících.

V případě minimální harmonizace směrnice stanoví minimální normy, často s ohledem na skutečnost, že právní systémy v některých členských státech již měly stanovené vyšší normy. V takovém případě mají členské státy právo stanovit vyšší normy, než jsou normy stanovené ve směrnici.

V případě maximální harmonizace musí členské státy zavést pravidla s minimálními a maximálními normami stanovenými ve směrnici.

Myšlenky směrnice musí být provedeny do národního právního řádu, jinak se ztrácí jejich efektivita, resp. významně se oslabuje. Cíl-li akcentovaná směrnice na zajištění rovného zacházení v návaznosti na odměňování a spravedlivé pracovní podmínky, resp. minimalizaci a odstranění nespravedlností v odměňování postavených na pohlaví, týká se fakticky konkrétních cílových skupin – zaměstnankyň a zaměstnanců.

Debata o rovnosti odměňování a gender pay gap je nedílnou součástí veřejného diskurzu v České republice již poměrně dlouho. Nejedná se tedy o novinku. I za stávající úpravy existují

pravidla pro vymahatelnost myšlenek, které jsou (opakovaně) inkorporovány do textu směrnice. Z pohledu působnosti směrnice je však třeba akcentovat její obecnou povahu a otázku ochrany fyzických osob v případě nedostatečného a nesprávného provedení směrnice.

V zásadě platí, jak uvedeno, že směrnice má účinek pouze po provedení do vnitrostátního práva, tj. v důsledku provedení obsahových změn v právních předpisech. Soudní dvůr Evropské unie však ve svých rozhodnutích doplňuje extenzi, neboť má za to, že směrnice, která nebyla provedena, může mít jisté přímé účinky. Předpokladem však je, že

- nebyla provedena do vnitrostátního práva nebo byla provedena nesprávně,
- podmínky směrnice jsou bezpodmínečné a dostatečně přesné,
- podmínky směrnice dávají práva jednotlivcům.

Při kumulativním splnění uvedených podmínek se jednotlivec může dovolávat znění směrnice vůči členskému státu u vnitrostátních soudů. Fyzická osoba se však nemůže dovolávat uplatnění nároku vůči jiné fyzické osobě s ohledem na přímý účinek směrnice, pokud nebyla provedena do vnitrostátního práva (rozsudek ve věci C-41/74 Yvonne van Duyn proti Home Office¹⁰ je příkladem vertikálního přímého účinku; rozsudek ve věci C-152/84 M. H. Marshall proti Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching) ¹¹ je příkladem nedostatku horizontálního přímého účinku). V případných sporech by bylo možné se domáhat kýžených účinků směrnice pouze vůči státu, např. v rámci kontrolních šetření. V žádném případě však směrnice, a to ani z pohledu Soudního dvora Evropské Unie, nezakládají právo jednotlivých zaměstnanců k domáhání se znění směrnice vůči konkrétnímu zaměstnavateli. Pokud by např. nedošlo k včasnému provedení směrnice v souvislosti s uložením povinnosti zaměstnavatelům referovat o podmínkách odměňování, případně jednat s odborovou organizací tehdy, když bude rozdíl v odměňování mezi muži a ženami vyšší

¹⁰ Rozsudek Soudního Dvora EU C-41/74 ze dne 4. prosince 1974 „Yvonne van Duyn“. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:61974CJ0041>

¹¹ Rozsudek Soudního Dvora EU C-152/84 ze dne 26. února 1986 „Marshall“. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:61984CJ0152>

5%, nemůže se zástupce zaměstnanců po zaměstnavateli plnění povinnosti – projednání – dožadovat na základě citované směrnice, a nemůže tak ani žádat postih zaměstnavatele ze strany příslušného inspektorátu práce. Na druhou stranu, pokud by bylo možné s nesplněním implementační povinnosti spojovat vznik škody, lze se na státu náhrady škody domáhat. Soudní dvůr umožňuje fyzickým osobám za určitých podmínek získat od státu odškodnění za směrnice, jejichž provedení je nedostatečné nebo opožděné (např. rozsudek ve věci C-6/90 Francovich)¹².

2.1.2 Klíčové body a hlavní cíle směrnice

Směrnice (EU) 2023/970, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování byla vydána a přijata v souvislosti s naplněním základních hodnotových cílů a myšlenek, které jsou v ní obsaženy. S ohledem na pravidla implementačního procesu a charakter sekundárního práva EU musí být hodnoty a cíle vyjádřeny dostatečně konkrétně a uchopitelně. Přitom se však neočekává a nevyžaduje jejich shodné provedení v jednotlivých členských státech. Pochopitelně, z pohledu uplatnění směrnice v podmínkách českého trhu práce a českého právního prostředí je třeba vycházet jak ze znění směrnice, tak z možností a lokálních podmínek – včetně např. již existujícího právního rámce upravujícího odměňování zaměstnanců, zákaz diskriminace a nerovného zacházení, či právo na spravedlivou odměnu za práci, bez ohledu na pohlaví.

Ve stručnosti lze cíle směrnice (optikou evropského zákonodárce) shrnout do několika bodů. Předně, směrnice stanoví minimální pravidla pro posílení:

- dodržování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty,
- zákaz jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace v odměňování na základě pohlaví,

¹² Rozsudek Soudního Dvora EU ve věci C-6/90 a C-9/90 ze dne 19. listopadu 1991 „Francovich“. Dostupné z: https://curia.europa.eu/arrets/TRA-DOC-CS-ARRET-C-0006-1990-200407021-05_00.html

- transparentnost odměňování a důraznější prosazování práva na stejnou odměnu.

Ke klíčovým bodům směrnice patří i její působnost, neboť se orientuje nejen na zaměstnance v soukromém sektoru, ale i na veřejný sektor (tj. i na zaměstnance v platovém sektoru, v příspěvkových organizacích, ve veřejné službě a správě, či ve služebním poměru státních zaměstnanců). Osobní působnost směrnice cílí na všechny zaměstnance s pracovní smlouvou nebo pracovním poměrem definovaným zákonem, kolektivní smlouvou a/nebo praxí, stejně jako na zaměstnance činné na základě některých z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Odměnou se rozumí základní nebo minimální mzda nebo plat plus veškeré odměny v hotovosti nebo v podobě věcného plnění, které pracovník přímo nebo nepřímo dostává.

Diskriminace pak z optikou směrnice představuje obtěžování a sexuální obtěžování, méně příznivé zacházení a pokyny k diskriminaci osob na základě pohlaví, diskriminaci z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám a týká se přímé a nepřímé diskriminace.

Stejná odměna za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty má být dosažena aktivitou jednotlivých členských států. Členské státy Evropské unie (EU) zajišťují, aby zaměstnavatelé měli systémy odměňování, které vylučují jakoukoli mzdovou diskriminaci na základě pohlaví.

Hodnocení srovnatelné práce má být založeno na kritériích zahrnujících dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky a další kritéria, která jsou relevantní pro konkrétní práci nebo pozici. Kritéria musí být uplatňována objektivním způsobem, který je neutrální z hlediska pohlaví a vylučuje jakoukoli přímou nebo nepřímou diskriminaci na základě pohlaví.

Opatření týkající se transparentnosti odměňování stanoví se týkají nejen samotných zaměstnanců, ale i uchazečů o zaměstnání, přičemž platí, že:

- uchazeči o zaměstnání mají právo na informace od budoucího zaměstnavatele před pohovorem o počátečním platu na pracovní pozici nebo jeho rozsahu a případně na podrobnosti o ustanoveních kolektivní smlouvy, které zaměstnavatel v souvislosti s danou pracovní pozicí uplatňuje,

Osoby vykonávající závislou práci – zaměstnanci - mají právo požadovat (přímo nebo prostřednictvím zástupců zaměstnanců nebo vnitrostátního orgánu pro rovné zacházení) informace o výši své individuální mzdy a o průměrné výši mzdy rozdělené podle pohlaví pro kategorie zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou práci jako oni nebo práci stejné hodnoty jako oni, a nebude jim bráněno ve zveřejnění jejich mzdy pro účely prosazování zásady stejné odměny.

Zaměstnavatelé se nesmí uchazečů o zaměstnání ptát na jejich současný nebo předchozí plat, a, v rámci úpravy pracovních podmínek

- zajistí, aby oznámení o volných pracovních místech a názvy pracovních pozic byly genderově neutrální a aby náborový proces nebyl diskriminační,
- zpřístupní svým zaměstnancům kritéria, na jejichž základě se určuje mzda, výše mzdy a postup v odměňování, přičemž tato kritéria musí být objektivní a genderově neutrální,
- každoročně informovují všechny své zaměstnance o jejich právu vyžádat si a písemně obdržet informace o své individuální mzdě a průměrné výši mzdy rozdělené podle pohlaví u kolegů vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty,
- poskytují informace, jako jsou rozdíly v odměňování žen a mužů a podíl zaměstnanců a zaměstnankyň pobírajících doplňkové nebo proměnné složky (tato povinnost bude postupně zavedena od 7. června 2027 pro zaměstnavatele s více než 100 zaměstnanci v závislosti na velikosti podniku),
- spolupracují se zástupci zaměstnanců na identifikaci, nápravě a prevenci diskriminačních rozdílů v odměňování, pokud jejich hlášení o odměňování odhalí rozdíl v odměňování žen a mužů vyšší než 5 %, který nelze odůvodnit objektivními, genderově neutrálními kritérii a který nebyl odstraněn do 6 měsíců.

Směrnice stanovuje povinnosti vůči členským státům. Členské státy zajistí

- dostupnost analytických nástrojů nebo metodik pro hodnocení a porovnávání hodnoty různých pracovních míst na úrovni zaměstnavatele,

- poskytují technickou pomoc a školení s cílem pomoci zaměstnavatelům s méně než 250 zaměstnanci splnit požadavky směrnice,
- přijmou opatření k zajištění aktivního zapojení sociálních partnerů, aniž by byla dotčena autonomie sociálních partnerů a v souladu s vnitrostátními právními předpisy a praxí.

Podstatné cíle evropského zákonodárce směřují k nastavení prostředků kontroly a prosazování hodnot spravedlivého, transparentního a rovného odměňování. Týkají se jak úpravy individuálních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tak vztahu mezi zaměstnavatelem a kontrolními orgány (ať už se jedná o odborovou organizaci, nebo veřejnoprávní kontrolu).

Členské státy musí zajistit, aby:

- zaměstnanci měli právo obrátit se na soud, aby se domohli svých práv na stejnou odměnu, pokud smířčí řízení selže,
- se sdružení, organizace, orgány pro rovné zacházení a zástupci zaměstnanců nebo jiné právní subjekty, které mají oprávněný zájem na zajištění rovnosti mezi muži a ženami, mohli účastnit jakéhokoli správního nebo soudního řízení,
- pracovníci, jejichž práva byla porušena, mohou požadovat plné odškodnění, včetně náhrady mzdy, souvisejících prémie nebo věcného plnění, náhrady za ušlé příležitosti a nemajetkové újmy,
- příslušné orgány nebo vnitrostátní soudy mohly požadovat zastavení protiprávního jednání a uplatnění zásady stejné odměny, a aby zaměstnavatelé zveřejnili veškeré relevantní důkazy,
- zaměstnavatelé museli prokázat, že k diskriminaci nedošlo, pokud je proti nim podána žaloba,
- promlčecí lhůta pro podání žaloby týkající se zásady stejné odměny nebyla kratší než 3 roky,
- sankce, které by měly zahrnovat pokuty, byly účinné, přiměřené a odrazující,

- hospodářské subjekty (včetně subdodavatelského řetězce) při plnění veřejných zakázek nebo koncesí dodržovaly povinnosti související se zásadou stejné odměny,
- pracovníci a jejich zástupci nebyli postihováni na základě toho, že uplatnili svá práva týkající se rovné odměny.

Orgány pro rovnost mají pravomoc rozhodovat o záležitostech, které spadají do oblasti působnosti směrnice o transparentnosti odměňování. Členské státy proto musí nastavit podmínky funkční kontroly

- musí svým orgánům pro rovné zacházení poskytnout odpovídající zdroje pro účinný výkon jejich funkcí s ohledem na dodržování práva na rovnou odměnu,
- musí zajistit důsledné a koordinované sledování a podporu uplatňování zásady rovné odměny,
- mohou pro pracovníky uplatňovat příznivější podmínky, než jaké jsou uvedeny ve směrnici,
- musí od 31. ledna 2028 každoročně poskytovat Eurostatu vnitrostátní údaje pro výpočet rozdílů v odměňování žen a mužů,
- musí do 7. června 2031 informovat Evropskou komisi o provádění právních předpisů – to je podkladem pro zprávu Komise Evropskému parlamentu a Radě Evropské unie do 7. června 2033.

A konečně, v rámci shrnutí je třeba upozornit na účinnost směrnice, tj. okamžik, do kterého musí členské státy obsah směrnice implementovat. Směrnice musí být provedena do vnitrostátního práva do 7. června 2026. Od tohoto data by měla platit i tato pravidla.

2.1.3 Transparentnost v odměňování

Základní nosnou myšlenkou směrnice je zvýšení transparentnosti v odměňování tak, aby bylo možné předcházet nesprávnému určování mzdy a nerovnému zacházení.

Transparentností lze rozumět možnost seznámení se s pravidly odměňování předem a pro zaměstnance dostupným způsobem.

Transparentnost z pohledu směrnice může být definována několika konkrétními body a kroky:

- mít systémy odměňování (čl. 4/1)
- poskytnout uchazečům o zaměstnání informace o počáteční mzdě, resp. kolektivní smlouvě (čl. 5/1)
- nedotazovat se uchazečů o zaměstnání na historii odměňování (čl. 5/2)
- zajistit genderově neutrální inzerci a nediskriminační postupy náboru (čl. 5/3)
- zajistit svým zaměstnancům snadný přístup ke kritériím pro stanovení odměn pracovníků (atd.), která musí být objektivní a genderově neutrální (čl. 6)
- poskytnout zaměstnancům na jejich žádost písemnou informaci o jejich individuální úrovni odměny a o průměrných úrovních odměňování dle pohlaví pro kategorie zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (čl. 7/4)
- informovat zaměstnance o možnosti žádat výše uvedenou informaci (čl. 7/3)
- nebránit zaměstnancům ve sdělování informace o výši své odměny (čl. 7/5)
- podávat zprávy o rozdílech v odměňování žen a mužů a navazující povinnosti (čl. 9) a případně provést společné posouzení (čl. 10)
- nahradit škodu v případě porušení povinností týkajících se zásady stejné odměny (čl. 16)
- nepronásledovat pracovníky v reakci na jejich stížnost, správní postup nebo soudní řízení, které byly uplatněny za účelem prosadit práva nebo povinnosti ohledně zásady stejné odměny (čl. 25/2).

2.1.4 Shrnutí a praktické členění dopadů

Směrnice ve svém obsahu cílí k prosazení pravidel rovného odměňování a zvýšení efektivnosti uplatnění zásady zákazu diskriminace, rovného zacházení a odstranění nerovností v odměňování mezi muži a ženami. Obsahově lze z pohledu adresáta rozdělit opatření spojená se směrnicí do několika úrovní a oblastí.

Podstatné body směrnice, resp. nástroji k dosažení cíle, lze rozdělit do dvou kategorií, a to

- i. Pravidla týkající se povinností zaměstnavatelů vůči individuálním zaměstnancům (např. informováním o mzdových podmínkách již při výběrovém řízení a v nabídkách práce)
- ii. Pravidla týkající se povinností zaměstnavatelů vůči kontrolním orgánům a orgánům státní správy (např. povinné reportování statistik o odměňování podle pohlaví).

Cíl směrnice není v českém právním prostředí, a na českém trhu práce, novinkou. Jedná se především o zdůraznění a podporu již v obecných principech a zásadách (i v současné době) stanovených požadavků na spravedlivou odměnu za práci (jak plyne z článku 28 Listiny základních práv a svobod), stejně jako pravidel rovného zacházení a zákazu diskriminace (plynoucí ze zákoníku práce a antidiskriminačního zákona), či ujednání, která jsou běžně obsažena v úvodních ustanoveních kolektivních smluv.

Cíle směrnice dopadá na všechny zaměstnance, jak v pracovním, tak služebním poměru, tak i na zaměstnance pracující na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Optikou zástupců zaměstnanců – odborových organizací – směrnice přináší zdůraznění participativních práv zaměstnanců a blíže rozvádí i práva odborových organizací (např. při plnění povinností projednat s odborovou organizací výsledky reportu a pravidel odměňování v případě, kdy z nich bude plynout nerovné odměňování).

2.1.4.1 Shrnutí pravidel týkajících se vztahu s individuálními zaměstnanci

Z podstatných pravidel, která by měla přispět ke zlepšení postavení mužů a žen na trhu práce, (tj. jde o podporu rovného zacházení a zákazu diskriminace tak, jak je už v současnosti zakotvuje především zákoník práce), jde především o

1. Povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách odměňování již v inzerátu práce (pracovní nabídce), resp. výběrovém řízení

Směrnice garantuje uchazeči o zaměstnání v čl. 5 právo na obdržení od potenciálního zaměstnavatele informace o nástupní/počáteční mzdě určené pro danou pozici, nebo její rozpětí, na základě objektivních, genderově neutrálních kritérií. Důkazní břemeno splnění povinnosti nese zaměstnavatel.

2. Zákaz sjednávání univerzálních doložek mlčenlivosti o mzdě zaměstnance

Směrnice výslovně zaměstnancům v čl. 7 zakládají právo na volné disponování s informací o jejich odměně. Zaměstnancům nesmí být bráněno v tom, aby sdělovali informace o své odměně pro účely prosazování zásady stejné odměny (právo na informaci a obecná nepřipustnost doložek mlčenlivosti automaticky neospravedlňuje ani zaměstnance, ani odborovou organizaci, k vynášení informací o specificky nastavených systémech odměňování uplatňovaných u zaměstnavatele).

3. Právo zaměstnance na informace o mzdě na stejné a obdobné pozici

Zaměstnavatelé zajistí snadný přístup ke kritériím, která se používají ke stanovení odměn zaměstnanců, úrovni odměňování a postupu v odměňování zaměstnanců. Uplatňovaná kritéria musí být objektivní a genderově neutrální. Právo na informace (tj. poskytnutí informací) musí zaměstnavatel splnit neprodleně a bez zbytečného odkladu, nejpozději však do dvou měsíců.

4. Právo na stejnou odměnu a přístup k soudní ochraně

Směrnice garantuje zaměstnanci právo nejen na rovné odměňování, přístup k informacím, ale i soudní ochranu. Doplnuje tak v České republice zavedená pravidla při ochraně před diskriminací, nerovným zacházením a domáhání se individuálních práv zaměstnance (včetně sdíleného důkazního břemene).

2.1.4.2 *Shrnutí pravidel týkajících se povinností zaměstnavatelů vůči kontrolním orgánům, orgánům státní správy a odborovým organizacím*

Z podstatných pravidel, která by měla přispět ke zlepšení postavení mužů a žen na trhu práce, stejně jako mezi zaměstnanci obecně mezi sebou (tj. jde o podporu rovného zacházení a zákazu diskriminace obecně tak, jak je už v současné době zakotvují především zákoník práce a antidiskriminační zákon), a která se dotýkají konkrétního založeného vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jde především o

1. Zvedení ohlašovací a informační povinnosti o podmínkách odměňování pro zaměstnavatele s více jak 250 zaměstnanci.

Dotčeným zaměstnavatelům bude uložena povinnost k provádění každoročních informačních zpráv (reportů) obsahujících statistiky odměňování podle pohlaví.

2. Zavedení ohlašovací a informační povinnosti pro zaměstnavatele s méně jak 250 zaměstnanci, kterým se uloží plnění přehledové povinnosti v tříletých intervalech

3. Zavedení ohlašovací a informační povinnosti pro zaměstnavatele s méně jak 100 zaměstnanci je dle směrnice nepovinné, může však být založeno rozhodnutím národních států (tj. nad rámec směrnice přijato při implementaci).

4. Oprávnění odborové organizace čerpat právo na informace

Odborová organizace může být, jako zástupce zaměstnanců, účastna přijímání informací o podmínkách odměňování na základě uplatnění participativních práv a musí mít zajištěn přístup k metodikám používaných zaměstnavatelem.

Zásadní je, že v případě, kdy by ze zpráv (reportů) o odměňování vyplývaly rozdíly v úrovni odměňování mezi pohlavími ve výši alespoň 5 %, a pokud nebude rozdíl ze strany zaměstnavatele smysluplně vyargumentován (v souvislosti s již platnou stávající judikaturou Nejvyššího soudu České republiky nepostačí pouhý odkaz na zvláštní podmínky u zaměstnavatele a povahu vykonávané práce), vznikne dotčeným zaměstnavatelům zákonná povinnost k provedení společného vyhodnocení a posouzení pravidel odměňování s odborovou organizací.

Směrnice výslovně v článku 13 zdůrazňuje význam sociálního dialogu a povinnost státu zavést pravidla k vhodnému a účinnému zapojení odborových organizací pro dosahování cílů směrnice a zajištění rovného odměňování. Konkretizace pravidel odměňování a bližších povinností zaměstnavatele mohou být obsaženy v kolektivní smlouvě.

Odborovým organizacím se tak nabízí další z efektivních cest, jak zefektivnit sociální dialog a dosáhnout spravedlivých a důstojných pracovních podmínek pro všechny zaměstnankyně a zaměstnance, bez ohledu na pohlaví a druh zaměstnaneckého vztahu.

2.2 Sociální dialog

Sociální dialog, resp. porozumění obsahu pojmu, v České republice nemá legální definici (není terminologicky vymezen v žádném z právních předpisů). Jisté je, že není možné zaměňovat pojmy sociální dialog a kolektivní vyjednávání. Kolektivní vyjednávání představuje pojem poněkud užší, než samotný sociální dialog. Zatímco pod sociálním dialogem lze rozumět jakákoliv jednání vedená mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem o všech otázkách spojených s pracovními (i sociálními – např. v případě sladování rodinného a pracovního života provázání s poskytováním řady benefitů, jako zaměstnanecká školka, dotovaná strava pro rodinné příslušníky, či příspěvky na rekreaci apod.), kolektivní vyjednávání už svoji definici má, když se jedná o formalizovaný proces vedení sociálního dialogu jehož účelem je uzavření kolektivní smlouvy.

Sociální dialog lze obecně definovat např. i jako „*vyjednávání, konzultace, společné akce, diskuse a sdílení informací mezi zaměstnavateli a zaměstnanci*“¹³. Dobře fungující sociální dialog je klíčovým nástrojem pro formování pracovních podmínek, do něhož je zapojena řada různých aktérů na různých úrovních. Nachází rovnováhu mezi zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů a přispívá k hospodářské konkurenceschopnosti i sociální soudržnosti.

Na národní úrovni sociální dialog vychází z oprávnění všech zaměstnanců sdružovat se v odborových organizacích, resp. volit, ustavovat a stát se členem některé ze zákonem předvídaných podob zástupců zaměstnanců¹⁴. Na nadnárodní úrovni se pak sociálním dialogem rozumí předně jednání evropských sociálních partnerů s cílem regulace sociálních

¹³ EUROFOND. Sociální dialog. [online]. [eurofoun.europa.eu](https://www.eurofound.europa.eu/cs/topic/social-dialogue) [cit. 2025-16-06]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/cs/topic/social-dialogue>

¹⁴ HORECKÝ, Jan. STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Sociální dialog a jeho účastníci*. In JUDr. Dana Hrabcová, Ph.D. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2011 na téma Sociální dialog. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 27 – 41.

práv a pracovních podmínek zaměstnanců v rámci evropského hospodářského trhu. Sociální dialog je základním prvkem evropského sociálního modelu. Umožňuje sociálním partnerům (zástupcům vedení podniku a pracovníků) aktivně přispívat k formování evropské sociální politiky a politiky zaměstnanosti, mj. na základě dohod a svůj právní základ dovozuje ze znění článků 151 až 156 Smlouvy o fungování Evropské unie.

Konstrukce ostatně odpovídá východiskům i procesu přijímání směrnice. Praktickou otázkou spojenou s dikcí směrnice zůstává určení kompetentního zástupce zaměstnanců. Směrnice totiž v žádném případě nestanovuje a nezakládá výsostné postavení odborových organizací. Přesto lze v praxi dospět k závěru, že právě odborové organizace, v souladu s českou vnitrostátní úpravou, budou práva plynoucí ze směrnice realizovat.

2.2.1 Subjekty sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání

Směrnice rozvíjí obsah sociálního dialogu, když zakládá práva zástupců zaměstnanců na informace, projednání a např. i potvrzování správnosti statistických údajů poskytovaných zaměstnavatelem. Dosažení cíle směrnice má být podpořeno i rozvojem sociálního dialogu. Konkrétní kroky vedoucí k zajištění spravedlivého odměňování mohou být obsahem vzájemných ujednání sociálních partnerů a konečně i vhodným obsahem kolektivní smlouvy. Zásadní otázkou kolektivního vyjednávání a dosahování možného zakotvení pravidel však je, které subjekty jsou ke kolektivnímu vyjednávání oprávněny. Rozsah zástupců zaměstnanců a jejich oprávnění může variovat. České právní prostředí přiznává odborovým organizacím výsadní postavení a monopol pro kolektivní vyjednávání, když Listina i zákoník práce vychází z předpokladu, že kolektivní smlouvu je za zaměstnance oprávněna uzavírat toliko odborová organizace a že jakékoliv nahrazování kolektivní smlouvy jinými ujednáními se považuje za rozporné s právními předpisy a k odlišným dohodám a smlouvám nebude přihlíženo.¹⁵

V českém právním prostředí lze identifikovat zákonem předvídané další účastníky sociálního dialogu (pozor, nikoliv subjekty oprávněné ke kolektivnímu vyjednávání), kterými jsou tzv.

¹⁵ Ustanovení § 22 a § 28 zákoníku práce

kvazi-subjekty¹⁶ v podobě rady zaměstnanců, evropské rady zaměstnanců a zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Právem ke kolektivnímu vyjednávání a možností uzavírat kolektivní smlouvu však disponují jen odborové organizace.

Rozšíření různých způsobů zastupování zájmů zaměstnanců svébytně vymezují národní právní předpisy, přičemž lze jako příklad uvést rakouský a německý systém, v němž podnikové rady představují subjekt, jenž sice nedisponuje právem uzavírat tarifní smlouvy (ale mají zvláštní oprávnění k podnikovým ujednáním, kterými za specifických případů mohou do oblasti odměňování zasáhnout)¹⁷ a kdy je omezena činnost zástupců zaměstnanců a autonomie vůle stran.¹⁸

Zvažování působení zástupců zaměstnanců je z pohledu kolektivního vyjednávání podstatné. Rozsah účastníků sociálního dialogu je poměrně široký a vždy nutno přihlídnout ke konkrétním oprávněním jednotlivých forem. Následující graf (2019) ukazuje intenzitu zastupování zaměstnanců v různých formách a podobách.¹⁹

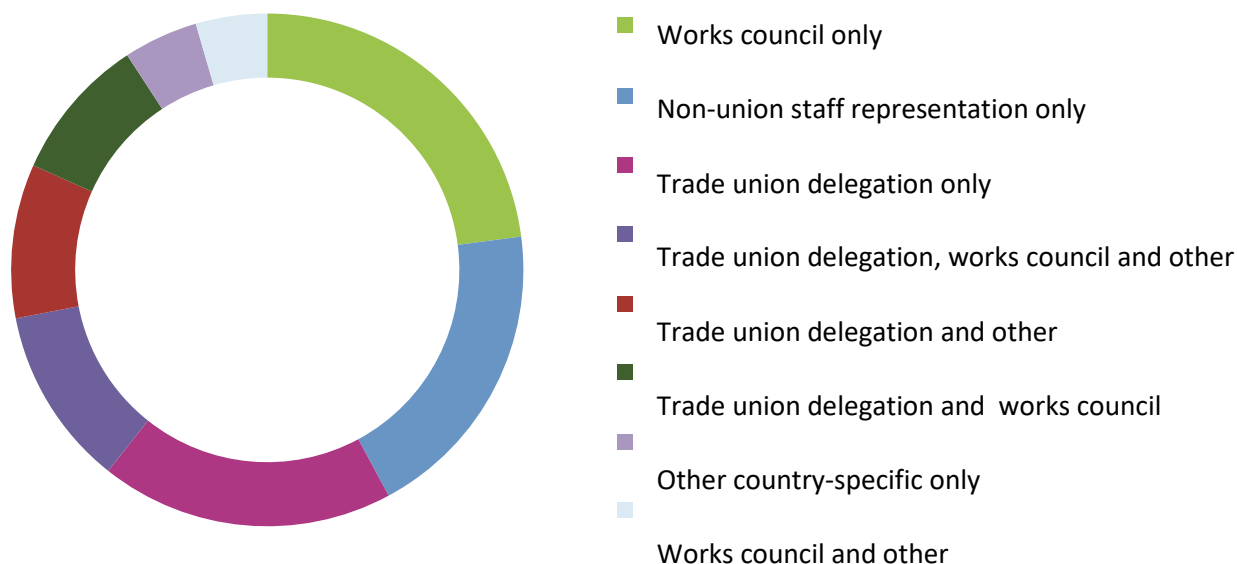
¹⁶ HORECKÝ, Jan. STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Sociální dialog a jeho účastníci*. op.cit. s. 27 – 41.

¹⁷ V souladu s ustanovením § 77 odst. 3 zákona o podnikové ústavě („betriebsverfassungsgesetz“) se jedná o situaci, kdy tak předvídá výslovně tarifní smlouva, viz Dostupné z: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/blog/betriebsvereinbarung-lohnabsprache/>

¹⁸ Srov. Bundesarbeitsgericht Urteil vom 11. April 2018, 4 AZR 119/17. Dostupné z: [https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-](https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&anz=23&pos=5&nr=20968&linked=urt)

[bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&anz=23&pos=5&nr=20968&linked=urt](https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&anz=23&pos=5&nr=20968&linked=urt)
¹⁹ EUROFOUND AND CEDEFOP (2020), *European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential*, European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. s. 114

Tabulka: Konfigurace struktur zastupování zaměstnanců (%)



2.2.2 Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání představuje užší součást sociálního dialogu. Přestože často bývají kolektivní vyjednávání a sociální dialog synonymicky zaměňováni (běžně na nadnárodní úrovni), je třeba v národních podmínkách České republiky vnímat zásadní kvalitativní rozdíl. Zatímco sociální dialog představuje jakoukoliv komunikaci sociálních partnerů o všech otázkách spojených s výkonem závislé práce, pak kolektivní vyjednávání představuje kvalitativně odlišný institut. Na rozdíl od sociálního dialogu je kolektivní vyjednávání svázáno řadou pravidel, které vyplývají i z právních předpisů (např. zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání) a jedná se spíše o formalizované proces vedení sociálního dialogu směřovaného k uzavření normativního právního aktu – kolektivní smlouvy – který je závazný pro smluvní strany a předně zaměstnancům garantující zákonnou (soudní) cestou individuálně vymahatelná práva.

Silný sociální dialog a pevné postavení zástupců zaměstnanců a jejich respektování ze strany zaměstnavatele podporuje kvalitní a spravedlivé pracovní podmínky. Význam lze přikládat i úrovni a míře působení odborových organizací. Nejen podnikový, ale rovněž sociální dialog a

kolektivní vyjednávání na širší – odvětvově orientované či regionální úrovni přispívá k spravedlivým odměnám a pracovním podmínkám. Boj se sociálním dumpingem a postupně otevíranými nůžkami v ceně práce a odměňování, stejně jako dalšími aspekty trhu práce, jako gender pay gap, lze na vyšší úrovni řešit s širší působností. Vyšší míra členství v odborových organizacích a následná působnost odborových organizací a jimi vyjednávaných kolektivních smluv přináší efekt sladování pracovních a sociálních podmínek zaměstnanců a společnosti obecně.

Zkušenosti z poměřování pracovních podmínek a vedení sociálního dialogu ukazují, že odborové organizace vybudované na silné členské základně a hustém pokrytí a působnosti jsou schopny vyjednávat pracovní podmínky univerzálněji. Standardy se pak vztahují na více pracovišť či celé odvětví a regiony. Zvyšování atraktivity odborového členství a podpora sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání by se měla stávat cílem nejen podnikových sociálních partnerů, ale rovněž národních zájmů.²⁰

2.3 Spravedlivé pracovní podmínky a rovné odměňování

Spravedlivé pracovní podmínky jsou základním právem každého zaměstnance. Spravedlivé pracovní podmínky současně znamenají základní cíl pro vedení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Dosahování spravedlivých pracovních podmínek (mzdy; úpravy pracovní doby apod.) patří k hlavním atributům vedení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání.

Přesné vymezení spravedlivých pracovních podmínek však obtížně nalezneme. V kontextu směrnice lze výslovně uvést alespoň pravidlo rovného zacházení – tj. situaci, kdy k podkladům pro stanovení odměny za práci zaměstnanců nepatří kritérium pohlaví (především ve vztahu k shodné práci).

²⁰ RHINEHART, Lynn. McNICHOLAS, Celine. Collective bargaining beyond the worksite. Economic Policy Institute. [online]. *epi.org* [cit. 2025-28-04]. s. 2. Dostupné z: <https://www.epi.org/publication/collective-bargaining-beyond-the-worksite-how-workers-and-their-unions-build-power-and-set-standards-for-their-industries/>

Základní právní dokumenty členských států, stejně jako Evropské unie i nadnárodních celků, odkaz na garanci spravedlivých pracovních podmínek obsahují. Jejich naplnění však převážně souvisí se socioekonomickými, politickými, kulturními a společenskými faktory toho kterého členského státu. Na půdě Evropské unie dochází k postupné harmonizaci. Výjimky však musí být zachovány.

Garanci spravedlivých pracovních podmínek lze nalézt např. v Listině základních práv Evropské unie²¹ či v Evropském pilíři sociálních práv, který v kapitole II přímo definuje okruhy spravedlivých pracovních podmínek. Mezi spravedlivé pracovní podmínky řadí kromě odměny i bezpečné a adaptabilní zaměstnání, informace o pracovních podmínkách a ochraně v případě propuštění, sociální dialog a zapojení zaměstnanců, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem či zdravé, bezpečné a dobře uzpůsobené pracovní prostředí a ochranu údajů.²²

Obrázek: Evropský pilíř sociálních práv²³

²¹ Listina základních práv Evropské unie. [online]. *fra.europa.eu* [cit. 2025-28-04]. s. 2. Dostupné z: <https://fra.europa.eu/cs/eu-charter/article/31-slusne-spravedlive-pracovni-podminky>

²² Evropský pilíř sociálních práv [online]. *ec.europa.eu* [cit. 2025-28-04]. s. 2. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs#kapitola-ii-spravedliv-pracovni-podminky

²³ Tamtéž



Moderní trendy dotýkající se kolektivního vyjednávání napříč celým vyspělým světem a především v rámci evropského hospodářského prostoru souvisí s měnícími se tendencemi nejen z pohledu změn předmětu výroby, ale i v souvislosti s moderními přístupy k lidským zdrojům. Sociální partneři a odborové organizace (vůdčí zástupci zaměstnanců) se musí podílet na utváření harmonického pracovního prostředí a hledání východisek pro nastolení a zachování koncepce *důstojné a slušné práce* (celosvětově označováno jako agenda *decent work*). S označením *decent work* - agenda důstojné práce – spadá historicky pod působnost sociálních partnerů a zástupců zaměstnanců především. Dle vyjádření generálního ředitele závisela společná budoucnost na tom, jak se dokáže Mezinárodní organizace práce a členské státy vypořádat se současnými společenskými požadavky trhu práce a to celé v koncepci výzvy důstojné práce.²⁴ Důstojná práce je nedílnou součástí Agendy pro udržitelný rozvoj.

²⁴ SOMAVIA, Juan. *Report of the Director-General: Decent Work*. International Labour Office Geneva. Dostupné z: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Obrázek: Důstojná práce jako součást Agendy pro udržitelný rozvoj²⁵



Důstojná práce se stává explicitně pojmenovaným cílem a prostředkem dosažení spravedlivého trhu práce a pro zajištění udržitelného vývoje i do budoucna. Zejména při zavádění pracovních standardů v méně vyspělých zemích (přestože platnost agendy *Důstojná práce pro všechny* je univerzální) bývá důstojná práce zmiňována jako pravděpodobně nejvíce silný koncept a účinný nástroj, který má mezinárodní společenství k dispozici a který v průběhu let vytvořilo, a který poskytuje nebývale vstřícné politické příležitosti, které mohou nabídnout účelné, přiměřené a především efektivní odpovědi na současný globalizační trend.²⁶

²⁵ ILO. Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development. [online]. *ilo.org* [cit. 2025-28-08]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/event/wcms_667247.pdf

²⁶ REPORT I (A)/ILC 96-2007. Director - General introduction to the International Labour Conference. *Decent work for sustainable development*. International Labour Office: Geneva, s. 2.

Mezinárodní organizace práce si při realizaci agendy důstojné práce stanovuje základní poznávací prvky případné posuzované činnosti - práce. Ne každou práci lze ztotožňovat s prací slušnou a důstojnou. Koncept důstojné práce rovněž není možné rozumět pouze tak, že člověk má nárok na práci, tj. jakoukoliv práci, ale na práci, která mu umožní běžné žití ve společnosti a uspokojení obvyklých potřeb.

Fakticky se koncept důstojné práce zakládá na přesvědčení, že práce má být zdrojem lidské důstojnosti, stability rodiny, míru a demokracie, přičemž provádění konceptu důstojné práce spočívá na čtyřech základních pilířích:

- snaha o vytvoření dostatku pracovních příležitostí a pracovních míst a současně rozvoj podmínek pro podnikání,
- garance pracovních práv (respekt k právům zaměstnance)
- zvýšení sociální ochrany a
- podpora sociálního dialogu.²⁷

Projekt důstojné práce, resp. důstojnou práci jako takovou, je třeba v novodobém kontextu chápat jako nástroj dosažení ekonomického i společenského růstu, včetně udržitelného rozvoje. K zajištění důstojné práce mohou zásadním způsobem přispět odborové organizace prostřednictvím řady ujednání v kolektivních smlouvách. Podmínky prosazování rovného odměňování jsou pak společné celému konceptu důstojné práce.

2.3.1 Spravedlivé odměňování

Směrnice o transparentnosti odměňování a prosazení zásad rovného odměňování cílí na zakotvení spravedlivých pracovních podmínek bez ohledu na pohlaví zaměstnanců.

Spravedlivé pracovní podmínky jsou komplexem, který zahrnuje celou řadu faktorů určujících prostředí výkonu práce. Jednu z nosných součástí spravedlivých pracovních podmínek představuje oblast odměňování – spravedlivého odměňování. V návaznosti na moderní trendy

²⁷ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 63.

ve světě práce jsou jak pracovní podmínky, tak samotné odměňování dotčeni měnícími se požadavky trhu práce (viz např. vztah digitalizace či rekvalifikace na požadavky a obsah kolektivního smluv). Spravedlivým odměňováním můžeme rozumět situaci, kdy nedochází se zaměstnanci nejen k nerovnému zacházení, ale kdy má zaměstnanec za práci zaplacenou důstojnou s slušnou mzdou. K naplnění obou předpokladů kolektivní vyjednání přispívá zásadní měrou.

S odkazem na výše uvedenou garanci spravedlivých pracovních podmínek lze připomenout i garanci spravedlivé odměny plynoucí z národních právních předpisů. Právo na spravedlivou odměnu zakotvuje v českém právním prostředí např. již Listina základních práv a svobod v čl. 28 - Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti spravedlivé odměny jsou následně stanoveny v zákoníku práce v ustanovení § 110.

Základní kritéria spravedlivé odměny vychází ze zákazu nerovného zacházení a z objektivního hodnocení výkonu stejné práce zaměstnanci. Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. 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. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí. Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky

práce se posuzují podle množství a kvality. Kolektivní smlouvy mohou zavádět zvláštní pravidla i kontrolní mechanismy.

Kolektivní vyjednávání se podílí na nastavení podmínek spravedlivého odměňování. Obtížnost nastavení přesné hranici míry spravedlivosti souvisí s různými socio-ekonomickými, geografickými či politickými faktory. Kolektivní vyjednávání však může při zohlednění všech aspektů razantně přispět ke garanci alespoň minimálních mzdových tarifů.

3 Právní režim *de lege lata*

Rovnost odměňování mezi muži a ženami a odstranění jakýchkoliv faktických křivd na poli odměňování patří k nosným cílům směrnice. Nejedná se však o zcela novou agendu, čemuž odpovídá i fakt, že český právní řád již obsahuje zakotvení řady zákonných pravidel směřujících k podpoře rovného zacházení, resp. zakazující nerovné zacházení na základě pohlaví, a to i v případě odměňování.

Dopady směrnice pro zaměstnavatele nemohou být zdrcující. Leda by již za stávající situace u zaměstnavatele k nerovnému odměňování docházelo. Zákonný rámec směrnice doplní o některé další povinnosti zaměstnavatele – spíše administrativního a statistického charakteru, které usnadní a umožní výkon kontroly a reálného dodržování pravidel a dosahování cílů směrnice.

3.1 Zákonné vymezení rovného zacházení a zákazu diskriminace

Základními parametry, o které se lze opřít již dle současného právního řádu (před implementací směrnice) jsou předně právní předpisy různé právní síly a úrovně. Předložená analýza si neklade za cíl provést úplnou enumeraci všech právních předpisů, které se odstranění forem nerovného zacházení a diskriminace mezi muži a ženami, ve spojení s prací a odměnou za ni, nabízí. Na druhou stranu je třeba zmínit existující nástroje a podpořit tak jednoznačně možné reálné provedení cílů směrnice na základě již běžných zaužívaných modelů chování a úpravy pracovněprávních vztahů.

Zákaz diskriminace odměňování na základě pohlaví je zakotven v české legislativě, zejména v Zákoníku práce a antidiskriminačním zákoně, a rovněž na mezinárodní úrovni, včetně práva EU a ústavních dokumentů. To znamená, že zaměstnavatelé nesmí v pracovněprávních vztazích, včetně odměňování, rozlišovat mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi na základě pohlaví, a to ani v případě stejné práce nebo práce stejné hodnoty.

Optikou aplikační praxe jednotlivých zaměstnavatelů se může jednat především o Listinu základních práv a svobod, resp. konkrétně pak ustanovení § 16 zákoníku práce. Zaměstnavatelé jsou povinni 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, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

Na úseku odměňování nutno vycházet z obecných ustanovení zákoníku práce v části šesté - *Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu*. Zaměstnavatelé jsou nuceni v praxi při nastavení systémů odměňování reflektovat a respektovat základní zákonná pravidla, která jsou blíže vytýčena v ustanovení § 110 zákoníku práce, především pokud se jedná o zachování rovnosti odměňování.

Celkové nastavení základních kritérií obsahuje zákoník práce v ustanovení § 110. Kritéria jsou na jednu stranu konkrétní, na druhou stranu ponechávají zaměstnavateli celkem široký

prostor pro uplatnění dispoziční pravomoci a jejich bližší naplnění dle konkrétních situací a nastavení pracovních podmínek.

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. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí. Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Jak patrně, ve výčtu kritérií chybí takové, které by zaměstnavateli dovozovalo *a priori* nastavit odlišné podmínky odměňování v návaznosti na pohlaví zaměstnanců. Ba naopak. V souladu s dikcí ustanovení § 16 zákoníku práce by se jednalo zásadně o diskriminaci na základě pohlaví.

V kontextu spravedlivého odměňování existuje celá řada soudních rozhodnutí, jejichž význam má pro celkové nastavení trhu práce kruciólní dopad. Z pohledu kritérií pro odměňování nutno uvažovat v intencích rozhodování Nejvyššího soudu České republiky. Jedním z důležitých měřítek nastavení správných pravidel odměňování může být zvažování socioekonomických podmínek, ovšem jen ve velmi omezeném rozsahu a vždy s podstatnou a úplnou argumentací. Z hlediska zásady rovného odměňování podle ustanovení § 110 zák. práce nejsou pro posouzení, zda se v konkrétním případě jedná o stejnou práci nebo o práci stejné hodnoty, významné (nepředstavují komparační kritérium ve smyslu ustanovení § 110 odst. 2 zák. práce) sociálněekonomické podmínky a jim odpovídající výše nákladů na uspokojování životních

potřeb v místě, kde zaměstnanec na základě pracovní smlouvy pro zaměstnavatele vykonává práci.²⁸

Z právní úpravy obsažené v ustanovení § 110 zák. práce v první řadě vyplývá, že práci vykonávanou u zaměstnavatele různými zaměstnanci je možné považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, za kterou jim přísluší stejná mzda, jestliže jde o práci shodnou nebo srovnatelnou z hlediska všech srovnávacích kritérií uvedených v ustanovení § 110 odst. 2-5 zák. práce; není-li shoda (srovnatelnost) v některém z těchto komparačních kritérií, nejedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ve smyslu ustanovení § 110 odst. 1 zák. práce. Problematika rovného zacházení je však širší než poskytování stejné mzdy v rámci jedné skupiny zaměstnanců (vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty). Mezi různými skupinami zaměstnanců téhož zaměstnavatele se může lišit nejen způsob sjednání, stanovení nebo určení mzdy (srov. § 113 odst. 1 zák. práce), ale lze uplatnit i různá kritéria (podmínky) tak, aby byla u jimi vykonávané práce zohledněna zákonná hlediska pro mzdu (§ 109 odst. 4 zák. práce). Stanoví-li zaměstnavatel určitou podmínku pro určitou skupinu zaměstnanců, je povinen tuto podmínku s ohledem na zásadu rovného zacházení vůči nim stejně uplatňovat.²⁹

Citované rozhodnutí má v praxi, a se zohledněním předpokládaných dopadů směrnice, význam i z pohledu vyhledávání tzv. srovnatelného zaměstnance, podle kterého se případné nerovné zacházení může poměřovat.

3.2 Kontrola a sankce

Směrnice zavádí do právních řádů národních členských států kontrolní mechanismy. Ukládá členským státům a vytvořily podmínky pro fungování kontroly, systémy k provádění pravidelných hlášení a konečně i pro činnost např. zástupců zaměstnanců, kteří se mají na zajištění dosahování cílů směrnice aktivně podílet.

²⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. července 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.

²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. ledna 2022, sp. zn. 21 Cdo 627/2021-400

Směrnice směřuje k doplnění stávajícího rozsahu kontroly. V současné době se agenda nerovného odměňování mezi muži a ženami těší poměrně velké oblibě, a to i při kontrolní činnosti inspektorátů práce.

Činnost inspektorátů práce vyhází z plánovaných aktivit, stejně jako z vlastních akcí na základě podnětů. Podněty mohou být dány ze strany dotčených zaměstnanců, tak ze strany zástupců zaměstnanců.

Proces kontroly upravuje následně několik právních předpisů, přičemž z pohledu založení kompetencí ke kontrole a zákonného oprávnění pro její výkon je rozhodující zákon o inspekci práce.³⁰ Inspektoráty práce kontrolují dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům.³¹

V roce 2024 bylo oblastním inspektorátům práce uloženo v nezmenšené míře pokračovat v kontrolní činnosti zaměřené jak na oblast rovného zacházení a dodržování zákazu diskriminace obecně, tak na oblast rovného odměňování mužů a žen. Při kontrolách měly být využívány jak podněty ke kontrole obdržené od občanů, tak informace z vlastní monitorovací činnosti. V oblasti rovného odměňování mužů a žen mělo být v roce 2024 provedeno alespoň 100 kontrol napříč celou Českou republikou a inspektoři se při nich měli zaměřit na dodržování povinnosti zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání podle ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce, dále na dodržování zákazu diskriminace podle ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce a na **dodržování poskytování**

³⁰ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

³¹ Ust. § 3 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce

stejně mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty podle ustanovení § 110 zákoníku práce, a to s důrazem na obě pohlaví. Realizováno bylo celkem 110 kontrol specificky zaměřených na rovné odměňování mužů a žen. Ke kontrolám byli vybíráni zaměstnavatelé, kteří odměňují mzdou ale i platem, spíše větší zaměstnavatelé (s větším předpokladem že budou práci stejné hodnoty vykonávat obě pohlaví) a to ze všech krajů České republiky.

Při kontrolách bylo zjištěno 29 nedostatků vztahujících se k oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace (celkem však bylo zjištěno 60 nedostatků, další se objevovaly především v odměňování). Ve 13 případech se jednalo o nerovné zacházení se zaměstnanci. V 6 případech byla zjištěna diskriminace z důvodu zdravotního stavu. V 5 případech se jednalo o sjednávání tzv. doložek mlčenlivosti (a to i u velkých zaměstnavatelů). Tři případy se týkaly nerovného odměňování (sjednání a poskytování rozdílné výše odměny za práci na srovnatelných pracovních pozicích). A ve dvou případech bylo zaměstnavateli vytknuto, že nevytváří příznivé pracovní podmínky. V rámci tohoto kontrolního úkolu bylo také oblastním inspektorátům práce uloženo provést 1–2 kontroly ve spolupráci s expertkami projektu Rovná odměna z MPSV s využitím analytického nástroje LOGIB. Po pilotních kontrolních akcích v roce 2021 a 2022 pokračoval Státní úřad inspekce práce a jeho inspektoři v takto nastavených kontrolách i v roce 2023 a 2024. Zatímco v roce 2022 byly s využitím analytického nástroje provedeny 4 kontroly, v roce 2023 jich již bylo provedeno celkem 14, přičemž se na nich podílely všechny oblastní inspektoráty práce. V roce 2024 takových kontrol probíhalo 13 (2 z nich ještě nebyly ukončeny), přičemž 1 kontrolu provedl rovněž Státní úřad inspekce práce ve spolupráci s Oblastním inspektorátem práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj. Všechny kontroly proběhly za účasti členek pracovní skupiny KA2 projektu Rovná odměna (expertky z MPSV při kontrolách vystupovaly jako přizvané osoby – specialistky pro práci s analytickým nástrojem, inspektoři s analytickým nástrojem nepracovali, vedli však celou kontrolu).

Z pohledu náročnosti činnosti je třeba připustit poměrně vysokou časovou náročnost kontrol (nežádka trvaly více jak 4 měsíce). Po zahájení kontroly následuje sběr dat od zaměstnavatele

pro analytický nástroj (a ten se týká všech zaměstnanců, nikoliv jen kontrolního vzorku), který poté poskytne informaci o tom, zda jsou na pracovišti u některých pracovních pozic vykazovány podezřelé odchylky v odměňování. Poté inspektor stanoví kontrolní vzorek zaměstnanců (do něj zahrne ony odchylky) a provádí standardní kontrolu. Limity analytického nástroje je možné spatřovat v tom, že pokud nejsou kontrolovanou osobou poskytnuta detailní data ve struktuře, kterou LOGIB vyžaduje (a nutno podotknout, že dle zákona kontrolovaná osoba takovou povinnost nemá), tak nemůže být výsledná analýza zcela vypovídající.

Při těchto kontrolách bylo dvěma zaměstnavatelům vytknuto sjednávání doložek mlčenlivosti v pracovních smlouvách, u jednoho zaměstnavatele pak byl vytknut tzv. bonus za docházku jako diskriminace z důvodu zdravotního stavu. Další zjištění se pak týkalo diskriminace z důvodu věku a pohlaví (mateřství) při poskytování benefitů. Kontrola, kterou provedl Státní úřad inspekce práce byla tzv. nadregionální a týkala se odměňování zaměstnanců (mužů a žen) napříč regiony. Nerovné zacházení kontrolou zjištěno nebylo. I přesto, že v roce 2024 nebyly podávány podněty na rozdílné odměňování mezi pohlavími a zjištění v této oblasti také nejsou, bude se Státní úřad inspekce práce problematikou nadále zabývat. I v roce 2025 budou opět probíhat kontroly zaměřené na rovnost odměňování mužů a žen, a to i s využitím přizvaných expertek ovládajících analytický nástroj LOGIB. Věříme, že i důslednými kontrolami, poradenskou činností a osvětou daného problému může v budoucnu dojít ke snížení *gender pay gapu* v České republice a přispění ke spravedlivému odměňování obou pohlaví.³²

Kontrola prováděná inspektorátem práce, pokud bude odhaleno porušení právních předpisů, může vyústit v uložení sankce. Finanční pokuty se mohou pohybovat až v miliónových výších.

Směrnice přináší zaměstnavatelům zvýšené povinnosti, pokud jde o vedení statistik odměňování. Z pohledu vedení administrativy se však nejedná o zcela nově vzniklou agendu. Z pohledu kontroly a možných sankcí, a to v kontextu působnosti směrnice, lze jako zásadní

³² SUIP. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí SUIP za rok 2024, op. cit. s. 43

nadále vnímat případný finanční postih, který může být zaměstnavateli za nedodržení povinností uložen. Zaměstnavatel, který nespolupracuje s inspektorem práce (např. neposkytne dostatečný podklad a dokumenty potřebné ke kontrole) se vystavuje riziku ložení peněžité pokuty až ve výši 1 000 000 Kč.³³

V současné době jsou známy rovněž sankce za porušení povinnosti součinnosti, resp. neplnění oprávnění zástupců zaměstnanců plynoucích z participativních práv. Zaměstnavatel se dopustí přestupku na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance tím, že poruší povinnosti vůči příslušným odborovým orgánům, radám zaměstnanců nebo zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vyplývající z § 62, 277, 279, 280, 287 a § 339 odst. 1 zákoníku práce. Mezi citovaná ustanovení patří např. i povinnosti projednat nastavení podmínek odměňování a jejich změny.

Sankce, která z případného porušení součinnosti zaměstnavatele vůči zástupci zaměstnanců vyplývá, může dosahovat výše až 200 000 Kč.

Nesprávné nastavení parametrů odměňování může vést k nerovnému zacházení a diskriminaci, a to i na základě pohlaví. Zaměstnavatel se dopustí přestupku na úseku rovného zacházení tehdy a tím, že

- a) nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, **odměňování** za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,
- b) diskriminuje zaměstnance (§ 16 zákoníku práce),
- c) postihne nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů,

³³ Ust. § 9a zákona o inspekci práce

d) neprojedná se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu.

Nově, v důsledku účinnosti flexibilní novely zákoníku práce, se za přestupek na úseku rovného zacházení rozumí situace, kdy zaměstnavatel omezí zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy, platu nebo odměny z dohody.

Sankce spojené s nerovným zacházením se dle zákona o inspekci práce liší, přičemž za porušení povinnosti ohledně nezajištění rovného zacházení se všemi zaměstnanci (viz písm. a), resp. jedná-li zaměstnavatel diskriminačně (viz písem. b), nebo pokud zaměstnavatel postihuje zaměstnance a to, že se domáhali svých práva (např. tím, že se zajímali o průměrnou výši výdělku na dané pozici), lze zaměstnavateli uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč. V ostatních případech, tj. např. v situace neoprávněného sjednání doložky mlčenlivosti (případně pokud vůbec doložka mlčenlivosti o mzdě bude obsažena i ve vnitřních předpisech zaměstnavatele), může být uložena pokuta až ve výši 400 tis. Kč.

Podstatou řešení pochybení zaměstnavatele může být i kumulace více porušení, resp. porušení více povinností. Další myslitelnou variantou rovněž je vznik negativních důsledku odvozených od jednoho jednání zaměstnavatele. Nesprávné natavení výše odměny zaměstnance např. může vést nejen posouzení situace jako porušení povinností zaměstnavatele zajistit rovné odměňování, ale současně i jako porušení povinností zaměstnavatele v kontextu ochrany mzdy zaměstnance (tj. nevyplatí zaměstnanci to, na co má zaměstnanec ze zákona nárok), případně i porušení povinností při sjednávání pracovního poměru tím, že zaměstnanec neobdrží včasnou a korektní informaci o pracovních podmínkách a způsobu určení jeho mzdy. V některých případech se zaměstnavatele zbytečně vystavuje riziku ve výši až 2 miliónů Kč (např. při nesplnění povinností při vzniku pracovního poměru).

Zákon o inspekci práce obsahuje zvláštní ustanovené dopadající věcně právě na odměňování zaměstnanců (tj. nejen zajištění rovného zacházení a zákazu diskriminace, ale i vlastního odměňování za vykonanou práci).

Zaměstnavatel se dopustí přestupku na úseku odměňování zaměstnanců tím, že

- a) neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody jako jinému zaměstnanci,
- b) neposkytne zaměstnanci mzdu alespoň ve výši minimální mzdy, nebo plat ve stanovené výši, nejméně ve výši zaručeného platu,
- c) neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu nebo plat nebo některou její složku,
- d) neposkytne zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas,
- e) neposkytne zaměstnanci náhradní volno za práci ve svátek nebo mzdu za práci přesčas anebo příplatek k platu za takovou práci,
- f) neposkytne zaměstnanci příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci,
- g) neposkytne zaměstnanci příplatek k platu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- h) poskytne zaměstnanci složku platu kterou právní předpisy neupravují, nebo mu poskytne složku mzdy nebo platu ,na kterou mu nevznikl nárok, anebo ji poskytne způsobem, který právní předpisy nedovolují,
- i) provede ze mzdy nebo platu zaměstnance bez dohody o srážkách ze mzdy nebo platujině než stanovené srážky,
- j) neposkytne zaměstnanci odměnu za pracovní pohotovost nebo ji neposkytne ve stanovené výši,
- k) nezajistí podmínky stanovené pro normování práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,
- l) odmění zaměstnance v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce,

m) neposkytne zaměstnanci za práci vykonanou na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr odměnu z dohody nebo některou její složku ve výši a za podmínek stanovených jiným právním předpisem a sjednaných v dohodě o práci konané mimo pracovní poměr,

n) jako ručitel neuspokojí mzdové nároky zaměstnanců podle § 324a odst. 4 zákoníku práce,

o) poruší povinnost při sjednání, stanovení nebo určení mzdy nebo platu,

p) poruší povinnost při výplatě mzdy nebo platu v cizí měně podle § 143 odst. 2 nebo 3 zákoníku práce.

Nesprávné nastavení odměňování vůči jednotlivým zaměstnancům sankcionuje zákonodárce možnou pokutou až ve výši 2 000 000 Kč. Pokud se však jedná o porušení povinnosti tím, že neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody jako jinému zaměstnanci, pak je pokuta nastavena v rozsahu max. 500 000 Kč.

Směrnicí doplněná pravidla jsou podpořena v jejich dodržování nejen stávajícím nastavením sankcí plynoucích především ze zákona o inspekci práce, případně z možností domáhání se subjektivního práva, odstranění diskriminace a případného zadostiučinění v souladu s antidiskriminačním zákonem³⁴ soudní cestou. Rozsah a míra sankcí, o které bude stávající právní režim doplněn, není doposud přesně znám. Podstatné však je, že k určitým doplněním nejspíš dojde. Vláda České republiky má směrnicí uložený úkol vytvořit systém sankcí, které budou dostatečně účinné, přiměřené a odrazující, tj. efektivní sankce za porušení práv a povinností týkajících se zásady stejné odměny. Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění provádění takto stanovených sankcí a neprodleně oznámí Komisi uvedené sankce a opatření a veškeré následné změny, které se jich týkají. Členské státy zajistí, aby se

³⁴ Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

v případě opakovaného porušení práv a povinností týkajících se zásady stejné odměny uplatňovaly zvláštní sankce.

K specifické formě sankcí lze v konkrétních situacích jistě řadit i vzniklé subjektivní právo zaměstnance plynoucí z deliktů způsobilosti zaměstnavatele, a to právo na náhradu škody. Jestliže zaměstnavatel bez věcných důvodů zaměstnanci stanoví či s ním sjedná odměnu za práci, která je v porovnání s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty v rozporu se zásadou rovného zacházení, jde o porušení právní povinnosti; zaměstnanec, který byl nerovným zacházením postižen, má právo domáhat se náhrady takto vzniklé újmy podle ustanovení § 265 odst. 2 zák. práce.³⁵

4 Směrnice a její dopady *de lege ferenda* v národní právní úpravě a praxi

Cílem směrnice, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování, není zavedení nového vnímání – parametru – rovného odměňování. S ohledem na výše vymezené chápání zásady rovného přístupu a spravedlivého stanovení odměny se spíše jedná o zdůraznění zmíněného principu a přijetí případných opatření, které jej podpoří v praxi.

Z pohledu nastavení praxe na úseku odměňování lze s implementací směrnice hovořit o potřebě provádění vnitřních auditů u zaměstnavatelů tak, aby si ověřili dodržování pravidel rovného odměňování a zákazu diskriminace. Přijetí směrnic automaticky nepředznamenává nesprávnou praxi, resp. ukládání pokut zaměstnavatelům.

Z českého právního řádu, jak již uvedeno výše, zásada rovného odměňování explicitně vyplývá. Konkrétní dopady směrnice se tak projeví především v aktualizaci přístupů, vnitřních předpisů, pracovních smluv, kolektivních smluv a jiných ujednání, a celkově v přístupu k transparentnosti odměňování.

³⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. srpna 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013

Z pohledu praktických dopadů lze hned v úvodu zmínit reálný dopad směrnice, a to ještě před nabytím její úplné účinnosti, resp. ještě před uplynutím implementační lhůty k 7. červnu 2026. Poslední změny zákoníku práce v rámci flexibilní novely zákoníku práce³⁶, která s sebou i mimo koncepční souhrnnou novelizaci právních předpisů přinesla změnu, jež se výslovně týká mlčenlivosti zaměstnance o mzdě.

4.1 Zrušení doložek mlčenlivosti

Směrnice ve svém článku 7 přímo uvádí nepřipustnost doložek mlčenlivosti o mzdě. Přestože se směrnice zmiňuje výslovně o smluvních podmínkách, dopadá zákaz i na další vnitropodnikovou dokumentaci (vnitřní předpisy, pracovní řád, interní směrnice), stejně jako na kolektivní smlouvu a další ujednání, resp. jednostranná jednání zaměstnavatele. Je povinností členských států, zejména přijmout opatření zakazující smluvní podmínky, které pracovníkům znemožňují sdělovat informace o jejich odměně.

Citovaný zákaz se projevil v již zmiňované flexibilní novele zákoníku práce. Ujednání v současných pracovních smlouvách, dohodách o mzdě, platových a mzdových výměrech, či další pracovněprávních písemnostech, do budoucna nečerpají právní ochranu, ba naopak. Zaměstnavatelé se nemohou odkazovat na ujednání uzavřená byť před novelizací zákoníku práce, a to ani s argumentací autonomie vůle stran a uplatnění soukromoprávní zásady smluvní. Z ustanovení § 346a zákoníku práce po flexibilní novele zákoníku práce účinné od 1. června 2025 jednoznačně vyplývá zákaz, byť i smluvně, zaměstnancům nakládání s informací o jejich odměně zakázat.

Z praktického hlediska je vhodné odstranit zmíněná ujednání z komplexní pracovněprávní dokumentace. Flexibilní novela zákoníku práce, v kontextu cílů směrnice, zavádí totiž případnou sankci mířenou vůči zaměstnavateli pro situace, kdy by k zákazům došlo. Porušení povinnosti zaměstnavatele může být ze strany kontrolních orgánů – příslušného inspektorátu

³⁶ Zákon č. 125/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. [online]. *Zakonyprolidi.cz* [cit. 2025-28-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2025-120>

práce – sankcionováno až do výše 400 tis. Kč. Zcela postačí, že je zákaz sjednán. Nemusí být zaměstnavatelem jeho plnění vyžadováno.

Nejedná se však o zákaz univerzální v tom směru, že by zaměstnanci mohli vynášet veškeré informace týkající se odměny za práci. V případě, kdy by zaměstnavatele disponoval zvláštními specifickými pravidly pro stanovení výsledné mzdy, má zaměstnanec právo být s komplexními podmínkami odměňování seznámen. Nesní je však komplexně vynášet a předávat třetím stranám zejména tehdy, bude-li se jednat o sofistikovaný způsob určení mzdy, který navíc zaměstnavatel označí např. jako jeho obchodní tajemství. Zatímco s výslednou výší mzdy zaměstnanec disponovat může kdykoliv, samotné nastavení systému hodnocení může být ve prospěch zaměstnavatele chráněno. Zaměstnavatelé mohou po pracovnících, kteří získali informace podle tohoto článku, požadovat, aby tyto informace s výjimkou informací týkajících se jejich vlastní odměny nebo úrovně odměňování nepoužívali k žádnému jinému účelu než k výkonu svého práva na stejnou odměnu.

4.2 Docházkový bonus

Význam směrnice nelze vykládat pouze v přímém dopadu jejích účinků. Je třeba si v praxi uvědomit, že reálně může docházet k diskriminačnímu jednání nikoliv na základě přímého uvedené diskriminačního důvodu, ale reálně zprostředkovaně. Typickým příkladem může být stanovení pravidel odměňování, kdy jedním z kritérií bude měření míry docházky. Směrnice cílí k nastavení spravedlivých podmínek i nepřímé působnosti. Pokud by byl docházkový bonus nastaven tak, že by nerefletoval případné zákonem omluvitelné překážky v práci, mohl by vést k diskriminačnímu jednání v důsledku např. mateřství a rodičovství. V situaci, kdy v české republice převážně o děti pečují ženy, lze dovést negativní ekonomický důsledek starostlivosti o děti, resp. výkon péče o třetí osobu, který se projeví právě v tom, že dotčená osoba nebude mít na docházkový bonus nárok. Bez vhodného reflektování specifických podmínek se může jednat o jednání rozporné jak s pravidly spravedlivého odměňování, tak přední se zákazem diskriminace (ať už přímé, nebo nepřímé).

Nevhodnost zavádění docházkového bonusu potvrzují i dlouhodobá šetření inspektorátu práce. Také v roce 2024 přetrvává u některých zaměstnavatelů nesprávný postup při nastavování pravidel poskytovaných benefitů. Tzv. bonus za docházku byl vytknut u 35 zaměstnavatelů, a to především ve výrobní sféře. *Pokud zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům finanční bonus za „splnění“ docházky v daném kalendářním měsíci, vlastně tím diskriminuje ty zaměstnance, kteří byli na pracovní neschopnosti, pečovali o dítě nebo jiného člena rodiny či navštěvovali lékaře (a to z důvodu zdravotního stavu nebo pohlaví, kam spadá i rodičovství). Takovýto benefit je tak v rozporu se zákoníkem práce. Při kontrolách bylo zjištěno, že při nastavování pravidel poskytování benefitů zaměstnavatelé chybují i u jiných benefitů, a to třeba tak, že z poskytování vyloučí zaměstnance na rodičovské dovolené, zaměstnance pobírající starobní důchod nebo zaměstnance ve zkušební nebo výpovědní době.*³⁷

Pod vlivem přijetí směrnice by zaměstnavatelé měli přikročit k přehodnocení zmíněného postupu, neboť se zbytečně vystavují sankcím ze strany inspektorátu práce, stejně jako nárokům ze strany individuálních zaměstnanců.

4.3 Přezkum pravidel odměňování

Dopady směrnice do personální praxe se projeví zejména v situaci, kdy zaměstnavatelé nemají nastavená transparentní pravidla odměňování. V souladu s článkem 6 směrnice jsou zaměstnavatelé povinni zajistit snadný přístup ke kritériím, která se používají ke stanovení odměn pracovníků, úrovni odměňování a postupu v odměňování pracovníků. Kritéria musí být objektivní a genderově neutrální. Předcházení případných porušení právních předpisů předpokládá audit pracovněprávní dokumentace, která se u zaměstnavatele využívá. Zmíněné pravidlo totiž nepůsobí pouze vůči individuálním zaměstnancům, kteří mají právo na informace ohledně stanovení jejich odměny, ale rovněž vůči kontrolním orgánům. Pokud by

³⁷ SUIP. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí SUIP za rok 2024, op. cit. s. 42.

zaměstnavatel nebyl schopný předložit transparentní pravidla odměňování, opět se vystaví případně (zbytečné) sankci za porušení právních předpisů.

4.4 Transparentnost odměňování a zveřejňování mzdy zaměstnanců

Směrnice zavádí pravidlo transparentnosti. Současně zakládá zaměstnanců právo na informaci o srovnatelné mzdě. Ze směrnice však není možno dovodit, že by zaměstnanci měli mít právo na informaci o výši mzdy konkrétních jiných zaměstnanců (tj. že by bylo možné doptávat se na výši mzdy jakéhokoliv zaměstnance) a zaměstnavatele tak nemá povinnost žádanou informaci poskytovat. Transparentnost odměňování se týká především znalosti parametrů stanovení odměny, nikoliv výše odměny konkrétního dalšího zaměstnance. Pracovníci mají v souladu s odstavci 2 a 4 právo požadovat a obdržet písemné informace o své individuální úrovni odměny a o průměrných úrovních odměňování rozdělených podle pohlaví pro kategorie pracovníků, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako oni. Zaměstnanci mají rovněž právo požádat o informace obdržet je prostřednictvím svých zástupců zaměstnanců. Mají mít rovněž možnost požádat o informace a obdržet je prostřednictvím orgánu pro rovné zacházení.

Jsou-li obdržené informace nepřesné nebo neúplné, pracovníci mají právo osobně nebo prostřednictvím svých zástupců zaměstnanců požádat o dodatečná přiměřená vysvětlení a podrobnosti týkající se veškerých poskytnutých údajů a obdržet odůvodněnou odpověď. Zde přichází v potaz provázání s činností zástupců zaměstnanců a sociálním dialogem.

4.5 Informace o výši odměny při výběrovém řízení

Osobní působnost směrnice dopadá primárně na zaměstnance, tj. osoby, které vykonávají závislou práci v pracovním poměru, služebním poměru, nebo v některém ze základních pracovněprávních vztahů mim pracovní poměr. Působnost směrnice však sahá i poněkud dále, a to na uchazeče o zaměstnání (podobně, jako nařízení GDPR).

V současné době zatím není dostupný jasný právní rámec (implementace), ovšem z činností Ministerstva práce a sociálních věcí lze odtušit, že by zmíněná povinnost obohatit stávající znění zákoníku práce v části upravující předsmělní vztahy. V praktické rovině, ať už bude

povinnost regulována kdekoliv, znamená pro zaměstnavatele zmíněná povinnost především fakt, že již nebude možné uchazeči o zaměstnání až do poslední chvíle tajit, za jako odměnu bude úplatně práci vykonávat.

Z článku 5 směrnice výslovně vyplývá právo uchazečů o zaměstnání na informaci ohledně počátečním mzdě/platu. Uchazeči o zaměstnání mají právo obdržet od potenciálního zaměstnavatele informace:

- o počátečním platu určeném pro danou pozici nebo jeho rozpětí na základě objektivních, genderově neutrálních kritérií a
- případně o příslušných ustanoveních kolektivní smlouvy, která zaměstnavatel uplatňuje v souvislosti s danou pozicí.

Tyto informace se poskytují takovým způsobem, aby bylo zajištěno informované a transparentní jednání o odměně, například ve zveřejněném oznámení o volném pracovním místě, a to před pracovním pohovorem nebo jiným způsobem.

Zaměstnavatel se uchazečů nesmí dotazovat na jejich historii odměňování v souvislosti s jejich stávajícími nebo předchozími pracovněprávními vztahy. Zaměstnavatelé zajistí, aby oznámení o volných pracovních místech a názvy pracovních míst byly genderově neutrální a aby byly postupy nábory vedeny nediskriminačně, aby nedošlo k oslabení práva na stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (dále jen „právo na stejnou odměnu“).

4.6 Statistické údaje a zprávy o rozdílech v odměňování

Po praktické a administrativní stránce přináší implementace směrnice zaměstnavatelům nové úkoly, stejně jako zástupcům zaměstnanců nová oprávnění. Z pohledu zaměstnavatelů se jedná především o založení povinnosti k informování kontrolních orgánů ohledně pravidel rovného odměňování. Povinnost se dle směrnice týká zaměstnavatelů s alespoň 100 zaměstnanci. Konkrétní provedení a založení povinnosti ovšem může směřovat i k zaměstnavatelům s menším počtem zaměstnanců – vše bude záviset na konkrétním

provedení v národním právním řádu.³⁸ Jednoznačně stanovené povinnost, bez jakýchkoliv úlev, pak směřuje v souladu s čl. 9 na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají nejméně 250 zaměstnanců.

Zaměstnavatelé se musí připravit na povinnost poskytovat statistické údaje a informace zejména o

- rozdíl v odměňování žen a mužů;
- rozdíl v odměňování žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách;
- medián rozdílu v odměňování žen a mužů;
- medián rozdílu v odměňování žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách;
- podíl žen a mužů, kteří dostávají doplňkové nebo proměnné složky;
- podíl žen a mužů v každém pásmu kvartilu odměňování;
- rozdíl v odměňování žen a mužů mezi pracovníky podle kategorií pracovníků v členění podle běžné základní mzdy nebo platu a doplňkových nebo proměnných složek.

Rozsahu plnění informační povinnosti by se měli zaměstnavatelé snažit vyhovět co nejdříve. Lze vycházet z již nastavených a aplikovaných pravidel odměňování. Při zpracovávání kontrolních údajů nutno reflektovat i poměrně širokou definici pojmu mzda (odměna za práci), která se odlišuje v některých bodech od mzdy z pohledu např. stanovení minimální odměny za práci (minimální mzdy) a jednotlivých složek, které tvoří celkový příjem zaměstnance. V případě směrnice se bude jednat nejspíše o širší vymezení. S ohledem na článek 3 směrnice a body 21 recitálu (úvodních ustanovení směrnice) se za celkovou odměnu považuje obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v podobě věcného plnění (doplňkové nebo proměnné složky) vyplácí pracovníkovi v souvislosti se zaměstnáním. Přičemž v souladu s judikaturou Soudního dvora EU by pojem odměny měl zahrnovat nejen mzdu či plat, ale také doplňkové nebo proměnlivé složky odměny. V rámci doplňkových nebo proměnlivých složek by měly být

³⁸ V době finalizování analýzy není právní předpis, ani jeho věcný obsahový záměr, k dispozici.

zohledněny veškeré výhody nad rámec obvyklé základní či minimální mzdy či platu, které pracovník pobírá přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v podobě věcného plnění. Tyto doplňkové nebo proměnlivé složky by mohly mimo jiné zahrnovat bonusy, odměny za přesčasy, cestovné, příspěvky na bydlení a stravování, náhrady za účast na školení, platby v případě propuštění, zákonné nemocenské, zákonem požadované náhrady a zaměstnanecké penzijní pojištění.

Podávání informací musí probíhat rovněž formou veřejné kontroly, tj. např. vyvěšením na webových stránkách zaměstnavatele (může být i součástí závěrečné/výroční zprávy) v každoročním taktu.

Podávání informací probíhá zaměstnavateli každoročně. Samotná povinnost by měla začít platit obecně v souladu s termínem implementace, tj. k 7. červnu 2026. Vzhledem k tomu, že se informace podávají za uplynulý rok, reálně bude třeba povinnost plnit až od června 2027.

Povinnost poskytování informací se liší i z pohledu velikosti zaměstnavatele, a to jak z pohledu vzniku samotné povinnosti, tak rozsahu a četnosti podávání zprávy:

- Zaměstnavatelé s 250 nebo více zaměstnanci poskytnou informace do 7. června 2027 a poté každoročně informace týkající se předchozího kalendářního roku.
- Zaměstnavatelé se 150 až 249 zaměstnanci poskytnou do 7. června 2027 a poté každé tři roky informace týkající se předchozího kalendářního roku.
- Zaměstnavatelé se 100 až 149 pracovníky poskytnou do 7. června 2031 a poté každé tři roky informace týkající se předchozího kalendářního roku.

Přesnost informací potvrzuje zaměstnavatele. Je tak následně odpovědný v případě, kdy bude kontrolou, či v rámci soudního sporu zjištěno poskytnutí zavádějících, neúplných a nesprávných informací. Na potvrzení se v souladu s článkem 9 směrnice aktivně podílí rovněž zástupce zaměstnanců – jedná se tedy o rozšíření participativních práv. Zástupci zaměstnanců mají přístup k metodikám používaným zaměstnavatelem.

Zaměstnavatelé si budou muset dát pozor na dodržení uvedených povinností. Výslovně pak i na zdůraznění předávání informací o rozdílech v odměňování žen a mužů mezi zaměstnanci podle kategorií zaměstnanců v členění podle běžné základní mzdy nebo platu a doplňkových nebo proměnných složek.

Zaměstnavatelé poskytují informace všem svým pracovníkům a zástupcům zaměstnanců svých pracovníků. Zaměstnavatelé poskytnou informace na požádání inspektorátu práce a orgánu pro rovné zacházení. Informace z předchozích čtyř let, jsou-li k dispozici, se rovněž poskytnou na požádání³⁹.

Zaměstnanci, zástupci zaměstnanců, inspektoráty práce a orgány pro rovné zacházení mají právo požádat zaměstnavatele o dodatečné vysvětlení a podrobnosti týkající se veškerých poskytnutých údajů, včetně vysvětlení jakýchkoli rozdílů v odměňování žen a mužů. Zaměstnavatelé na takové žádosti odpoví v přiměřené lhůtě prostřednictvím odůvodněné odpovědi. Nejsou-li rozdíly v odměňování žen a mužů odůvodněny objektivními, genderově neutrálními kritérii, zaměstnavatelé v úzké spolupráci se zástupci zaměstnanců, inspektorátem práce nebo orgánem pro rovné zacházení situaci v přiměřené lhůtě napraví.

V situaci, kdy by z posouzení reálných podmínek odměňování bylo možné dovodit nerovnost v odměňování v rozsahu vyšším jak 5, nastává povinná konzultace zaměstnavatele se zástupci zaměstnanců a tzv. *společné posouzení odměňování*.

4.7 Společné posouzení při *gender pay gap*

Dosažení cílů stanovených směrnicí a evropským zákonodárcem není možné bez nastavení kontrolních procesů a řešení situací nalezení existující *gender pay gap* a nerovnosti v odměňování. Kritéria, která směrnici do českého právního rádu přináší, nejsou z velké části nic nového, stejně jako procesy kontroly, sankcí a jejich vymáhání. Konečně, již z přehledu stávající právní úpravy na úseku nerovného zaměstnávání, zákazu diskriminace a

³⁹ Článek 9 Směrnice.

diskriminačního jednání z důvodu pohlaví, je patrná jak judikatura, tak rozhodovací praxe kontrolních orgánů (zejména inspektorátu práce).

Předpokladem zahájení procesu společného posuzování je vznik nesrovnalostí v rozsahu alespoň 5% v posuzovaných kategoriích, které zaměstnavatele není schopen vhodně vyargumentovat, resp. které do šesti měsíců od jejich zjištění nenapravit. Proces společného posouzení se tedy nezahájí při každé nesrovnalosti, ale jen v případě, kdy ji nelze vysvětlit a nebo nedošlo k nápravě. Vzhledem k tomu, že se zástupci zaměstnanců účastní celého procesu nastavení podmínek odměňování, může být jejich součinnost využita zaměstnavatelem pro identifikaci případných komplikací, resp. pro odstranění rizikových bodů ještě před tím, než by měl být vůbec proces společného posuzování zahájen

Proces společného posouzení reálně nastupuje v případě přetrvávajících nesrovnalostí. Společné posouzení odměňování se provádí s cílem identifikovat rozdíly v odměňování žen a mužů, *kteře nelze odůvodnit objektivními a genderově neutrálními kritérii*, tyto rozdíly napravit a předcházet jim, a jeho součástí jsou:

- analýza podílu žen a mužů v každé kategorii pracovníků;
- informace o průměrných úrovních odměňování žen a mužů a doplňkových nebo proměnných složkách za každou kategorii pracovníků;
- jakékoli rozdíly v průměrných úrovních odměňování žen a mužů v každé kategorii pracovníků;
- příčiny těchto rozdílů v průměrných úrovních odměňování a objektivní genderově neutrální kritéria, pokud existují, která společně stanoví zástupci zaměstnanců a zaměstnavatel;
- podíl žen a mužů, u nichž po návratu z mateřské nebo otcovské dovolené, rodičovské dovolené nebo pečovatelské dovolené došlo k jakémukoli zvýšení platu, pokud k takovému zvýšení došlo v dané kategorii pracovníků během období, kdy byla dovolená čerpána;

- opatření k řešení rozdílů v odměňování, pokud nejsou odůvodněny na základě objektivních a genderově neutrálních kritérií;
- hodnocení účinnosti opatření vyplývajících z předchozích společných posouzení odměňování.

Výsledky společného posouzení odměňování musí být zpřístupněny zaměstnancům, a to i přes skutečnost, že se na něm aktivně podílela např. odborová organizace (tj., zástupce zaměstnanců). Směrnice povinností informování zaměstnanců zavádí maximální možnou míru rozsahu kontroly. Na zaměstnavateli vždy bude, aby povinnost splnil vhodným a u něj obvyklým způsobem (např. jako informování o změně rozvrhu pracovní doby apod.).

Zjištění neodůvodněné rozdíly musí zaměstnavatele odstranit neprodleně, resp. v přiměřené lhůtě. Z pohledu národní úpravy českým právním řádem by se mělo jednat o okamžitou nápravu. V případě, kdy by zaměstnavatel při zachování nesprávně nastaveného systému odměňování nadále pokračoval v ohodnocení zaměstnanců, jednalo by se o vědomé porušení zákazu diskriminace a nerovného zacházení. Vznikl by tak jak důvod pro uložení pokuty tak, jak je známe již nyní⁴⁰, ale nárok jednáním postižených zaměstnanců na náhradu škody a případně i nemajetkové újmy. Provádění opatření zahrnuje analýzu stávajících genderově neutrálních systémů hodnocení a klasifikace práce nebo zavedení těchto systémů s cílem zajistit, aby byla vyloučena jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace v odměňování na základě pohlaví.

4.8 Rozšíření participativních práv a význam sociálního dialogu

Sociální dialog (jak vymezeno v předchozích kapitolách) představuje zásadní nástroj a cestu pro dosahování sociálního smíru, důstojných pracovních podmínek a spravedlivé mzdy. Logicky se tak dotýká i přivádění cílů směrnice v život.

⁴⁰ Viz kapitola Kontrola a sankce

Samotná směrnice se zapojením zástupců zaměstnanců výslovně počítá. Přestože výslovně jako zástupce zaměstnanců neuvádí odborovou organizaci, lze se v českých podmínkách domnívat, že se bude jednat o ústředního zástupce zaměstnanců.

Článek 13 směrnice přímo uvádí, že aniž je dotčena autonomie sociálních partnerů, přijmou členské státy v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi vhodná opatření k zajištění účinného zapojení sociálních partnerů, případně na jejich žádost prostřednictvím projednání práv a povinností podle směrnice. Současně mají být přijata vhodná opatření na podporu úlohy sociálních partnerů a na podporu výkonu práva na kolektivní vyjednávání o opatřeních pro boj proti diskriminaci v odměňování a jejímu nepříznivému dopadu na ohodnocení zaměstnání, která vykonávají převážně pracovníci jednoho pohlaví.

Směrnice nikterak neomezuje sociální partnery ve vedení sociálního dialogu (ba naopak, viz předchozí odstavec) a ani v kolektivním vyjednávání. Směrnicí není nijak dotčeno právo sjednávat, uzavírat a vymáhat kolektivní smlouvy nebo vést kolektivní akce v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Obsahem sjednávaných kolektivní smluv se nad rámec již běžných částí týkajících se např. závazku zaměstnavatele k rovnému zacházení se zaměstnanci, zamezení diskriminační jednání apod. mohou stát i bližší podmínky uplatnění participativních práva – předně práva na informace a projednání zavádění kritérií odměňování. Stejně tak se v kolektivní smlouvě mohou smluvní partneři dohodnout na bližších podmínkách procesu společného posuzování apod.

Zvýrazněné postavení sociálních partnerů – zástupců zaměstnanců vyplývá nejen z čl. 13 směrnice, který výslovně s vedením sociálního dialogu počítá, ale i z jednotlivých obsahových částí směrnice. Ústřední postavení získávají zástupci zaměstnanců např. při řešení a vyhodnocování informací o rovném odměňování. Směrnice např. výslovně zavádí spolupráci se zástupci zaměstnanců při potvrzování pravdivosti informací. Přesnost informací potvrdí vedení zaměstnavatele po konzultaci se zástupci zaměstnanců. Zástupci zaměstnanců mají

přístup k metodikám používaným zaměstnavatelem.⁴¹ Zástupci zaměstnanců rovněž disponují právem na upřesnění podaných informací a jejich vysvětlení.

Zásadní význam nabývají zástupci zaměstnanců při procesu společného posuzování. Zaměstnavatel má povinnost poskytnout zástupcům zaměstnanců informaci o rozdílu v odměňování žen a mužů mezi pracovníky podle kategorií pracovníků v členění podle běžné základní mzdy nebo platu a doplňkových nebo proměnných složek. V případě splnění podmínek pro společné posouzení pak musí celý proces realizovat právě ve spolupráci se zástupci zaměstnanců.

V praktické rovině se otevírá otázka, jak postupovat, pokud u zaměstnavatele žádný zástupce zaměstnanců nepůsobí. Ze znění směrnice nelze dovodit výhradní postavení odborové organizace. Teleologickým výkladem lze dospět k závěru, že si zaměstnanci pro daný účel mohou zvolit specifického zástupce zaměstnanců (v souladu s vnitrostátní úpravou), případně by bylo možné uvažovat o působnosti vyšších odborových celků např. v kontextu odvětvového sociálního dialogu.

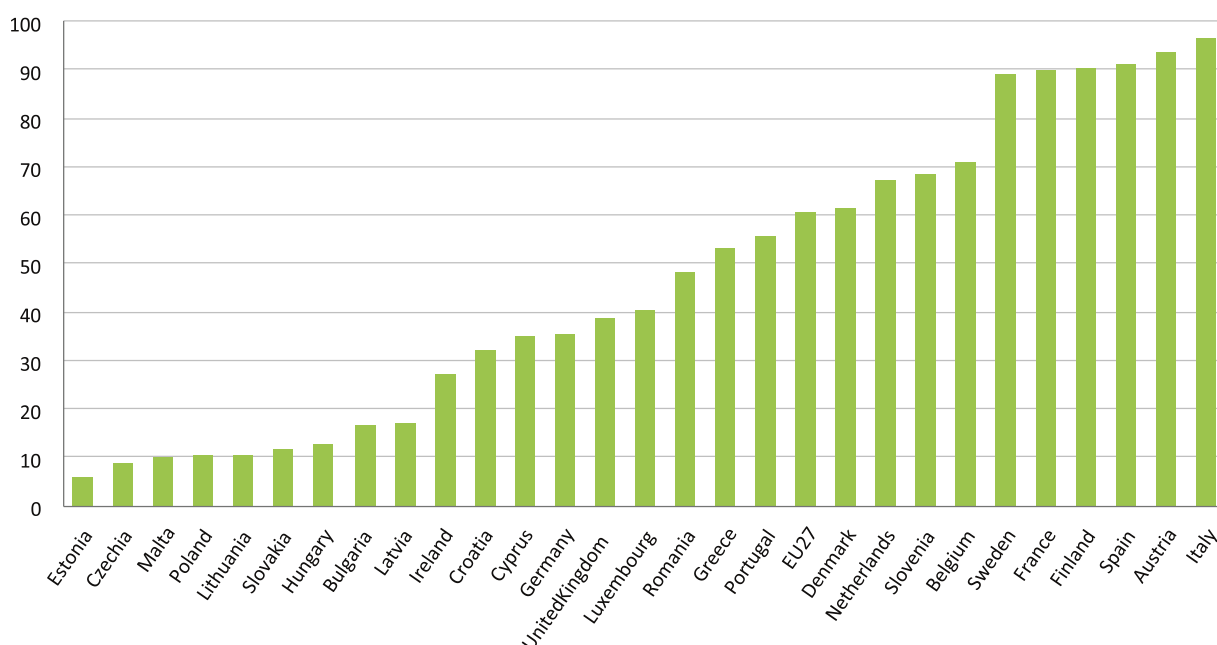
5 Kolektivní vyjednávání a jeho vliv na dosažení cílů směrnice

Cíle směrnice mají být dosaženy za aktivní spolupráce se zástupci zaměstnanců – v českém právním prostředí zejména na základě plnění participativních oprávnění odborové organizace. Podstatná a nosná témata mohou být diskutována v rámci běžného sociálního dialogu. Konkrétní pravidla – a to i pravidla odměňování, mohou být obsažena v kolektivních smlouvách. Ke kolektivní smlouvě se však lze propracovat pouze na základě kolektivního vyjednávání.

Závaznost kolektivní smlouvy s přímým účinkem vůči zaměstnavateli z kolektivních smluv činí velmi atraktivní a důležitý prostředek dosahování spravedlivé úrovně pracovních podmínek může tak být i ideálním prostředkem pro reálné dosahování cílů směrnice a zajištění podmínek

⁴¹ Čl. 9 odst. 6 Směrnice.

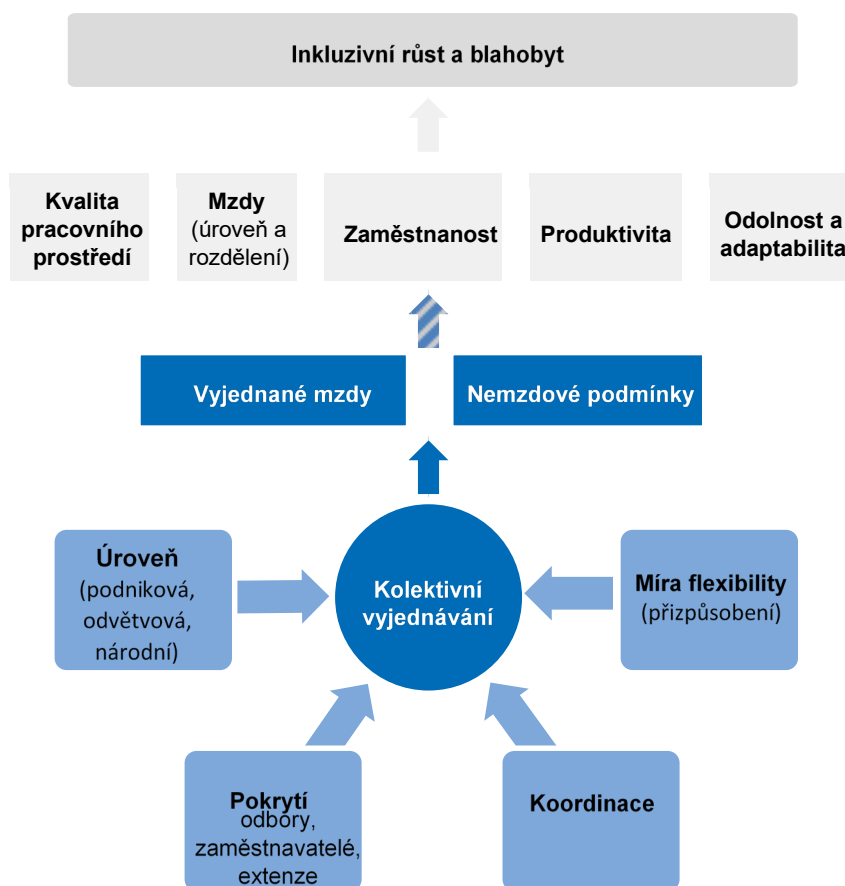
rovného odměňování. Mzdová ujednání jsou v kolektivních smlouvách obsažena poměrně často. Nejedná se pouze o typicky český přístup, ba naopak. Se stanovováním spravedlivých odměn, popř. alespoň nějakých ujednání, směřujících k mzdové politice se v mezinárodním srovnání lze setkat v České republice poměrně často, ne však tak často jako např. v Rakousku či Finsku. Z následující tabulky vyplývá, v jakém rozsahu jsou mzdová ujednání obsažena v kolektivních smlouvách.⁴²



Kolektivní vyjednávání a jeho výsledky mají přímý vliv na pracovní i sociální podmínky zaměstnanců. Úroveň spravedlivých pracovních podmínek a kvalita života zaměstnanců je ovlivňována komplexními podmínkami sociálního dialogu. Zejména na národní a odvětvové úrovni v kolektivních smlouvách zakotvené pravidla odměňování i nemzdových benefitů se projevují v celkové úrovni a kvalitě života.

⁴² EUROFOUND AND CEDEFOP (2020), European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential, European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union: Luxembourg. 116.

Obrázek: Kolektivní vyjednávání, výkonnost trhu práce a inkluzivní růst⁴³



Praktickou otázkou spojenou s úrovněmi sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání (uzavřených kolektivních smluv) lze rozumět efektivnost právě jednotlivých stupňů, resp. úrovní, na nichž k jednání a zakomponování mzdových otázek dochází.

⁴³ OECD (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD Publishing, Paris, 2019. s. 122

Kolektivní smlouva představuje základní nástroj závazné úpravy pracovněprávních vztahů a pracovních podmínek u zaměstnavatele, resp. výsledek formalizované vedení sociálního dialogu – kolektivního vyjednávání.

6 Shrnutí

Předložená studie se zabývala otázkami spojenými s dopadem Směrnice (EU) 2023/970, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. Bádání bylo zaměřeno nejen do oblasti vlastních hodnot, cílů a nosných bodů směrnice, ale i do zvážení úmyslu zákonodárce, věcně obsahové působnosti směrnice a porovnání se stávající právní úpravou – resp. rozsahu potřebných změn.

Studie se zabývala v kontextu dosahování cílů směrnice rovněž aspektem sociálního dialogu, postavení zástupců zaměstnanců a jejich kontrolních oprávnění při zajišťování efektivního převádění smyslu směrnice v život, to vše v kontextu zajištění spravedlivých pracovních podmínek.

Studie při porovnání cílů a stávající právní úpravy ukázala na fakt, že českému právnímu prostředí, i přes proklamovaný rozsah *gender pay gap* v rozsahu cca 18%, není ochrana dotčených skupin osob cizí, resp. že pravidlo rovného zacházení a zákazu diskriminace obsahuje již v stávající podobě – ještě před implementací směrnice. Zejména čl. 28 Listiny základních práv a svoboda, který garantuje zaměstnancům za výkon závislé práce spravedlivou odměnu za práci, stejně jako další právní předpisy, jako antidiskriminační zákon, zákon o zaměstnanosti, či zákoník práce, nerovné zacházení a diskriminaci na základě pohlaví zcela zakazují a nabízí postiženým osobám nástroje, jak se proti nekalé praxi bránit.

Studie rovněž ukázala na význam sociálního dialogu a uplatňování participativních práv zástupců zaměstnanců při reálném zajišťování spravedlivých pracovních podmínek a důstojné odměny. Podstatnou roli, podporovanou novými pravidly plynoucími ze směrnice, hrají odborové organizace při kontrolní činnosti a řešení zaměstnavatelem vykazovaných nerovností v odměňování, stejně jako v projednávání zaměstnavatelem navržených řešení.

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání ovlivňují spravedlnost pracovních podmínek na pracovištích a prosazování spravedlivé mzdy, lepších pracovních podmínek a celkově i inkluzivního trhu práce.⁴⁴

Odborové organizace mohou v kolektivním vyjednávání působit na nastavení kvality pracovních podmínek. Spravedlivá mzda, důstojná práce i sladění rodinného a pracovního života patří nejen k hlavním cílům kolektivního vyjednávání v podmínkách moderního světa práce (při akcentování nových technologií a digitalizace a robotizace práce), ale současně k nosným výsledkům. Vliv kolektivního vyjednávání na spravedlivé pracovní podmínky je jasný.

Využití sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání jako základního nástroje úpravy pracovních podmínek, resp. obecně podpora sociálního dialogu, včetně postavení sociálních partnerů, v nadnárodních právních předpisech zdůrazňuje význam kolektivního vyjednávání a současně umožňuje národním sociálním partnerům (v podmínkách České republiky především v případě plurality odborových organizací a paralyzování kolektivního vyjednávání) vyžadovat po zákonodárci aktivitu ve směru závazků plynoucích jak ze směrnice, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování, tak i prosazování směrnice o minimálních přiměřených mzdách a podpoře kolektivního vyjednávání, tak z dalších právních norem.

Regulace českého systému kolektivního vyjednávání má určité mezery – předně v případě zmíněné plurality odborových organizací, přičemž sociální partneři mohou svoji pozici stabilizovat s odkazem na využití vzorů ze zahraničních právních úprav. V hodnou argumentací by bylo možné překonat již poměrně zastaralý nálezk Ústavního soudu České republiky a opřít se jako německou, tak slovinskou či slovenskou právní úpravu, stejně jako výklad Výboru pro aplikaci úmluv MOP, a vhodně do právní úpravy zapracovat řešení plurality odborových

⁴⁴ Employment and Social Developments in Europe: 2020 report addresses social fairness and solidarity [online]. *Ec.europa.eu* [cit. 2025-28-04]. Dostupné z: <https://www.age-platform.eu/publications/employment-and-social-developments-europe-2020-report-addresses-social-fairness-and>

organizací prostřednictvím přípustného kvalifikačního rozhodovacího měřítka – majority, tj. zavedením většinového principu.

Ze předložené studie vyplynula efektivita kolektivního vyjednávání pro zaměstnance a jejich pracovní podmínky s ohledem na spravedlivé a důstojné mzdy. Tam, kde působí odborová organizace a kde jsou zaměstnanci kryti kolektivními smlouvami, dosahují zaměstnanci v průměru o 20% vyšší mezd než tam, kde sociální partneři odměňování v sociálním dialogu nediskutují a nedojednávají s ročním rozdílem cca 81 528 Kč.⁴⁵, stejně jako odhalování a řešení pravidel rovného zacházení. Prakticky ve 100% případů patří k obsahu kolektivních smluv závazek zaměstnavatele, podle kterého se bude vyhýbat všem formám nerovného zacházení a diskriminace, stejně jako odstraňování případné *gender pay gap*.

⁴⁵ Zpráva Rady ČMKOS o činnosti v období 2018 – 2022 pro VIII. Sjezd ČMKOS. s. 14

7 Literatura

Dekret presidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1945-104>

Druhy právních předpisů EU. Dostupné z: https://commission.europa.eu/law/law-making-process/types-eu-law_cs

Employment and Social Developments in Europe: 2020 report addresses social fairness and solidarity [online]. Ec.europa.eu [cit. 2025-28-04]. Dostupné z: <https://www.age-platform.eu/publications/employment-and-social-developments-europe-2020-report-addresses-social-fairness-and>

EUROFOND. Sociální dialog. [online]. eurofoun.europa.eu [cit. 2025-13-05]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/cs/topic/social-dialogue>

EUROFOUND AND CEDEFOP (2020), European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential, European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union: Luxembourg. 180 s. ISBN 978-92-897-2106-6.

Evropský pilíř sociálních práv [online]. ec.europa.eu [cit. 2025-28-04]. s. 2. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs#kapitola-ii-spravedliv-pracovn-podmnky

HORECKÝ, Jan. Role kolektivního vyjednávání při zajištění pracovních podmínek včetně spravedlivé odměny za práci. Studie. Právní Institut. 2021. 110 s.

HORECKÝ, Jan. STRÁNSKÝ, Jaroslav. Sociální dialog a jeho účastníci. In JUDr. Dana Hrabcová, Ph.D. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2011 na téma Sociální dialog. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 27 - 41. ISBN 978-80-210-5748-7.

HORECKÝ. Jan. Nové trendy podporující roli a význam kolektivního vyjednávání - Role kolektivního vyjednávání v době rostoucí digitalizace práce. Odborná studie. Právní institut. Asociace samostatných odborů. 2020. 104 s. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/Nov%C3%A9_trendy_podporuj%C3%ADc%C3%AD_rol_i_a_v.pdf

ILO. Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development. [online]. ilo. org [cit. 2020-28-08]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/event/wcms_667247.pdf

ILO. Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development. [online]. ilo. org [cit. 2025-28-05]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/event/wcms_667247.pdf

Informace o pracovních podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách. MPSV. Trexima. 2021. 136. s. Dostupné z: https://www.kolektivnismlouvy.cz/download/2021/IPP_2021.pdf

Listina základních práv Evropské unie. [online]. fra.europa.eu [cit. 2025-28-04]. s. 2. Dostupné z: <https://fra.europa.eu/cs/eu-charter/article/31-slusne-spravedlive-pracovni-podminky>

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů). [online]. Eur-lex.europa.eu [cit. 2025-28-05]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj?locale=cs>

OECD (2019), Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work, OECD Publishing, Paris, 2019. 270 s. ISBN 978-92-64-63974-4.

OECD. Gender Wage Gap. Dostupné z: Gender wage gap | OECD.

RHINEHART, Lynn. McNICHOLAS, Celine. Collective bargaining beyond the worksite. Economic Policy Institute. [online]. epi.org [cit. 2025-28-04]. Dostupné z:

<https://www.epi.org/publication/collective-bargaining-beyond-the-worksite-how-workers-and-their-unions-build-power-and-set-standards-for-their-industries/>

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. července 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. srpna 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. ledna 2022, sp. zn. 21 Cdo 627/2021-400

Rozsudek Soudního Dvora EU C-152/84 ze dne 26. února 1986 „Marshall“. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:61984CJ0152>

Rozsudek Soudního Dvora EU C-41/74 ze dne 4. prosince 1974 „Yvonne van Duyn“. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:61974CJ0041>

Rozsudek Soudního Dvora EU ve věci C-6/90 a C-9/90 ze dne 19. listopadu 1991 „Francovich“. Dostupné z: https://curia.europa.eu/arrets/TRA-DOC-CS-ARRET-C-0006-1990-200407021-05_00.html

RYDER, Guy. Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development. [online]. International Labour Organization [cit. 2025-27-05]. Dostupné z: http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Decent_work.pdf

Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2019/1158/EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. [online]. Eur-lex.europa.eu [cit. 2025-28-05]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>

SOMAVIA, Juan. Report of the Director-General: Decent Work. International Labour Office Geneva. Dostupné z: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

SÚIP. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí SÚIP za rok 2024. s. 40. Dostupné z: https://www.suip.cz/documents/20142/43684/SUIP_souhrnna_zprava_o_vysledcich_kontrolnich_akci_za_rok_2024.pdf/fb9eda2f-67a1-67eb-54f3-0c3e88e9f9d4?t=1749454931506

Svoboda sdružování – sbírka rozhodnutí Výboru pro svobodu sdružování. Praha: ČMKOS.
2020. 486 s. ISBN 9788086809328.

Zpráva Rady ČMKOS o činnosti v období 2018 – 2022 pro VIII. Sjezd ČMKOS.

8 Příloha 1: Směrnice o posílení uplatnění zásady pro rovné odměňování

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2023/970

ze dne 10. května 2023,

kteřou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování

(Text s významem pro EHP)

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 157 odst. 3 této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru (1),

v souladu s řádným legislativním postupem (2),

vzhledem k těmto důvodům:

(1) Článek 11 Úmluvy OSN ze dne 18. prosince 1979 o odstranění všech forem diskriminace žen, kterou ratifikovaly všechny členské státy, stanoví, že smluvní strany z řad států mají přijmout veškerá vhodná opatření k zajištění mimo jiné práva na stejnou odměnu, včetně výhod, a na stejné zacházení, pokud jde o práci stejné hodnoty, jakož i rovnoprávnost při hodnocení kvality práce.

(2) V článku 2 a čl. 3 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii je zakotveno právo na rovnost žen a mužů jako jedna ze základních hodnot Unie.

(3) Články 8 a 10 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „Smlouva o fungování EU“) ukládají Unii povinnost, aby ve všech svých politikách a činnostech usilovala o odstranění

nerovností, podporovala rovné zacházení pro muže a ženy a zaměřovala se na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví.

(4) V čl. 157 odst. 1 Smlouvy o fungování EU je stanoveno, že každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. V čl. 157 odst. 3 Smlouvy o fungování EU je stanoveno, že má Unie přijmout opatření, která zajistí uplatňování zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci (dále jen „zásada stejné odměny“).

(5) Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr“) rozhodl, že působnost zásady rovného zacházení s muži a ženami nelze omezit na diskriminaci založenou na skutečnosti, že je určitá osoba jednoho či druhého pohlaví (3). Vzhledem k účelu a povaze práv, která se snaží chránit, se uvedená zásada vztahuje rovněž na diskriminaci plynoucí ze změny pohlaví.

(6) V některých členských státech je v současné době možné, aby se osoby právně zaregistrovaly jako osoby s třetím, často neutrálním genderem. Příslušná vnitrostátní pravidla, která takové uznávání provádějí, nejsou, pokud jde o záležitosti zaměstnání a odměňování, touto směrnicí dotčena.

(7) Článek 21 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) zakazuje jakoukoli diskriminaci mimo jiné na základě pohlaví. Článek 23 Listiny stanoví, že rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.

(8) Článek 23 Všeobecné deklarace lidských práv mimo jiné stanoví, že každý má bez jakéhokoli rozlišování právo na stejnou odměnu za stejnou práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a příznivé pracovní podmínky a na spravedlivou odměnu zajišťující existenci hodnou lidské důstojnosti.

(9) Evropský pilíř sociálních práv, společně vyhlášený Evropským parlamentem, Radou a Komisí, zahrnuje mezi své zásady rovnost zacházení a příležitostí pro ženy a muže a právo na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty.

(10) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES (4) stanoví, že v případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se má odstranit 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, má být založen na stejných genderově neutrálních kritériích a sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví.

(11) V hodnocení příslušných ustanovení směrnice 2006/54/ES z roku 2020 bylo zjištěno, že uplatňování zásady stejné odměny brání nedostatečně transparentní systémy odměňování, nedostatečná právní jistota ohledně pojmu práce stejné hodnoty a procesní překážky, kterým oběti diskriminace čelí. Pracovníci nemají k dispozici informace, které potřebují, aby se mohli úspěšně obrátit na soud z důvodu porušení zásady stejné odměny, a zejména informace o úrovních odměňování u kategorií pracovníků, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. V hodnocení bylo zjištěno, že vyšší transparentnost by umožnila odhalit genderovou předpojatost a diskriminaci v systémech odměňování podniku či organizace. Rovněž by pracovníkům, zaměstnavatelům a sociálním partnerům umožnila podniknout odpovídající kroky k zajištění práva na stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (dále jen „právo na stejnou odměnu“).

(12) Po důkladném vyhodnocení stávajícího rámce v oblasti stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty a po rozsáhlém a inkluzivním konzultačním procesu bylo ve sdělení Komise ze dne 5. března 2020 s názvem „Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025“ oznámeno, že Komise navrhne závazná opatření týkající se transparentnosti odměňování.

(13) Hospodářské a sociální důsledky pandemie COVID-19 měly nepřiměřeně negativní dopad na ženy a genderovou rovnost; ke ztrátám pracovních míst docházelo často v odvětvích s nízkými příjmy, v nichž převažují ženy. Pandemie COVID-19 poukázala na přetrvávající strukturální podhodnocení práce, kterou vykonávají převážně ženy, a prokázala vysokou socioekonomickou hodnotu práce žen ve službách v první linii, jako jsou zdravotní péče, úklid,

péče o děti, sociální péče a rezidenční péče o starší osoby a další závislé dospělé osoby, která ostře kontrastuje s malou viditelností a nedostatečným uznáním takové práce.

(14) Dopady pandemie COVID-19 proto dále prohloubí genderové nerovnosti a rozdíly v odměňování žen a mužů, nebude-li reakce v rámci procesu oživení genderově citlivá. Vzhledem k důsledkům pandemie je řešení otázky stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ještě naléhavější. Obzvláště důležité je důraznější provádění zásady stejné odměny prostřednictvím dalších opatření, aby se zajistilo, že pokrok, kterého bylo při řešení rozdílů v odměňování dosaženo, nebude ohrožen.

(15) Rozdíl v odměňování žen a mužů v Unii přetrvává, v roce 2020 činil 13 %, přičemž mezi jednotlivými členskými státy existují značné rozdíly, a za posledních deset let se snížil jen nepatrně. Rozdíly v odměňování žen a mužů jsou způsobeny různými faktory, jako jsou genderové stereotypy, udržování tzv. „skleněného stropu“ nebo tzv. „lepivé podlahy“, od níž je nesnadné se „odlepit“, horizontální segregace, včetně nadměrného zastoupení žen ve špatně placených pracovních místech v sektoru služeb, a nerovné sdílení pečovatelských povinností. Rozdíly v odměňování žen a mužů jsou navíc částečně způsobeny přímou i nepřímou diskriminací v odměňování na základě pohlaví. Všechny tyto prvky představují strukturální překážky, které znamenají náročné výzvy pro dosažení kvalitních pracovních míst a stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty a mají dlouhodobé důsledky, jako jsou rozdíly ve výši důchodů a feminizace chudoby.

(16) Obecně nedostatečná transparentnost ohledně úrovně odměňování v organizacích udržuje stav, kdy diskriminace v odměňování na základě pohlaví a předpojatost nemusí být zjištěny, nebo existuje-li na ně podezření, takže je obtížné je prokázat. Proto jsou zapotřebí závazná opatření, aby se zlepšila transparentnost odměňování, organizace byly pobídnuty k přezkumu svých systémů odměňování za účelem zajištění stejné odměny pro ženy a muže vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty a oběti diskriminace mohly uplatnit své právo na stejnou odměnu. Tato závazná opatření je třeba doplnit ustanoveními, která objasní

stávající právní pojmy, jako jsou pojmy odměny a práce stejné hodnoty, a opatřeními, která zlepší mechanismy prosazování a přístup ke spravedlnosti.

(17) Uplatňování zásady stejné odměny by mělo být posíleno odstraněním přímé i nepřímé diskriminace v odměňování. Nevylučuje to, aby zaměstnavatelé vypláceli pracovníkům vykonávajícím stejnou práci nebo práci stejné hodnoty odlišnou odměnu na základě objektivních, genderově neutrálních a nestranných kritérií, jako jsou výkon a schopnosti.

(18) Tato směrnice by se měla vztahovat na všechny pracovníky, včetně pracovníků na částečný úvazek, pracovníků v pracovněprávním vztahu na dobu určitou a osob s pracovní smlouvou nebo osob v pracovněprávním vztahu s agenturou práce, jakož i pracovníků ve vedoucích funkcích, kteří mají pracovní smlouvu nebo pracovněprávní vztah ve smyslu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v jednotlivých členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora (5). Pokud splňují relevantní kritéria, spadají do oblasti působnosti této směrnice pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zavalanou, osoby vykonávající občasnou práci, osoby pracující na základě poukazu, pracovníci platform, pracovníci v chráněném zaměstnání, stážisté a učni. Při posuzování toho, zda v určitém případě existuje pracovněprávní vztah, by se mělo vycházet ze skutečností týkajících se skutečného výkonu práce, nikoli z toho, jak tento vztah popisují jednotlivé strany.

(19) Důležitým prvkem pro odstranění diskriminace v odměňování je transparentnost odměňování před nástupem do zaměstnání. Tato směrnice by se proto měla vztahovat i na uchazeče o zaměstnání.

(20) Aby byly odstraněny překážky, kterým čelí oběti diskriminace v odměňování na základě pohlaví při uplatňování svého práva na stejnou odměnu, a aby měli zaměstnavatelé při zajišťování dodržování tohoto práva vodítka, měly by být v souladu s judikaturou Soudního dvora vyjasněny základní pojmy týkající se stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné

hodnoty, jako jsou „odměna“ a „práce stejné hodnoty“. To by mělo uplatňování uvedených pojmů usnadnit, zejména v případě mikropodniků a malých a středních podniků.

(21) Měla by být dodržována zásada stejné odměny, pokud jde o mzdu, plat nebo jakoukoli jinou odměnu, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo jako věcné plnění vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. V souladu s judikaturou Soudního dvora (6) by pojem odměny měl zahrnovat nejen mzdu či plat, ale také doplňkové nebo proměnlivé složky odměny. V rámci doplňkových nebo proměnlivých složek by měly být zohledněny veškeré výhody nad rámec obvyklé základní či minimální mzdy či platu, které pracovník pobírá přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v podobě věcného plnění. Tyto doplňkové nebo proměnlivé složky by mohly mimo jiné zahrnovat bonusy, odměny za přesčasy, cestovné, příspěvky na bydlení a stravování, náhrady za účast na školení, platby v případě propuštění, zákonné nemocenské, zákonem požadované náhrady a zaměstnanecké penzijní pojištění. Pojem „odměna“ by měl zahrnovat všechny prvky odměny stanovené právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě.

(22) Aby byla zajištěna jednotná prezentace informací požadovaných touto směrnicí, měla by být úroveň odměňování vyjádřena jako hrubá roční odměna a odpovídající hrubá hodinová odměna. Mělo by být možné, aby byl výpočet úrovně odměňování založen na skutečné odměně určené ve vztahu k danému pracovníkovi, bez ohledu na to, zda je stanovena ročně, měsíčně, hodinově nebo jinak.

(23) Členské státy by neměly mít povinnost zřídit pro účely této směrnice nové subjekty. Splní-li členské státy povinnosti stanovené touto směrnicí, mělo by jim být umožněno svěřit úkoly, které z ní vyplývají, zavedeným subjektům včetně sociálních partnerů, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

(24) V zájmu ochrany pracovníků a zohlednění jejich obav z viktimizace při uplatňování zásady stejné odměny by měli mít pracovníci možnost nechat se zastupovat zástupcem. Mohlo by se jednat o odbory nebo jiné zástupce zaměstnanců. V případě neexistence zástupců zaměstnanců by pracovníci měli mít možnost nechat se zastupovat zástupcem podle vlastního

výběru. Členské státy by měly mít možnost zohlednit své vnitrostátní okolnosti a různé úlohy týkající se zastupování zaměstnanců.

(25) Článek 10 Smlouvy o fungování EU stanoví, že se Unie má při vymezování a provádění svých politik a činností zaměřit na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Článek 4 směrnice 2006/54/ES stanoví, že nemá docházet k přímé ani nepřímé diskriminaci na základě pohlaví ve vztahu k odměňování. Diskriminace v odměňování na základě pohlaví, kde zásadní roli hraje pohlaví oběti, může mít v praxi mnoho různých podob. Může docházet k protínání různých os diskriminace nebo nerovnosti, kdy je pracovník členem jedné nebo více skupin, které jsou chráněny proti diskriminaci na základě pohlaví na straně jedné a rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, čemuž odpovídá ochrana podle směrnice Rady 2000/43/ES (7) nebo 2000/78/ES (8), na straně druhé. Mezi skupiny, které mohou čelit diskriminaci z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám, patří ženy se zdravotním postižením, ženy různého rasového a etnického původu, včetně romských žen, a mladé nebo starší ženy. Tato směrnice by tedy měla vyjasnit, že v souvislosti s diskriminací v odměňování na základě pohlaví by mělo být možné tuto kombinaci zohlednit, a odstranit tak veškeré pochybnosti, které mohou v tomto ohledu podle stávajícího právního rámce existovat, a umožnit vnitrostátním soudům, orgánům pro rovné zacházení a jiným příslušným orgánům náležitě zohlednit každou situaci, ve které došlo ke znevýhodnění na základě diskriminace z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám, zejména pro hmotněprávní a procesní účely, mimo jiné za účelem uznání existence diskriminace, rozhodnutí o vhodné referenční osobě, posouzení proporcionality a v příslušných případech za účelem stanovení úrovně přiznané náhrady nebo uložených sankcí.

Pro pochopení a řešení rozdílů v odměňování žen a mužů je důležitý meziodvětvový přístup. Toto vyjasnění by nemělo měnit rozsah povinností zaměstnavatelů, pokud jde o opatření v oblasti transparentnosti odměňování podle této směrnice. Zaměstnavatelé by zejména neměli

mít povinnost shromažďovat údaje týkající diskriminace na základě jiných důvodů, v souvislosti s nimiž je poskytována ochrana, než je pohlaví.

(26) Aby bylo respektováno právo na stejnou odměnu, musí mít zaměstnavatelé zavedeny systémy odměňování, které zajistí, aby mezi pracovníky vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty neexistovaly rozdíly v odměňování žen a mužů, které nejsou odůvodněny objektivními a genderově neutrálními kritérii. Tyto systémy odměňování by měly umožňovat srovnání hodnoty různých pracovních míst v rámci stejné organizační struktury. Mělo by být možné založit tyto systémy odměňování na stávajících pokynech Unie týkajících se genderově neutrálních systémů hodnocení a klasifikace práce nebo na ukazatelích či genderově neutrálních modelech. V souladu s judikaturou Soudního dvora by hodnota práce měla být posuzována a srovnávána na základě objektivních kritérií, včetně odborné kvalifikace, požadavků na vzdělání a odbornou přípravu, dovedností, úsilí, odpovědnosti a pracovních podmínek, bez ohledu na rozdíly v pracovním režimu. S cílem usnadnit uplatňování pojmu práce stejné hodnoty, zejména u mikropodniků a malých a středních podniků, by měla používaná objektivní kritéria zahrnovat čtyři faktory: dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky. Uvedené faktory byly ve stávajících pokynech Unie označeny za zásadní a dostatečné pro hodnocení úkolů vykonávaných v organizaci bez ohledu na hospodářské odvětví, do něhož organizace patří.

Vzhledem k tomu, že všechny faktory nejsou pro konkrétní pozici stejně relevantní, měl by zaměstnavatel zvážit každý z uvedených čtyř faktorů v závislosti na významu uvedených kritérií pro konkrétní pracovní místo nebo pozici. Mělo by být rovněž možné zohlednit dodatečná kritéria, jsou-li relevantní a odůvodněná. V případě potřeby by Komise měla mít možnost stávající pokyny Unie po konzultaci s Evropským institutem pro rovnost žen a mužů (EIGE) aktualizovat.

(27) Vnitrostátní systémy stanovování mezd se liší a mohou být založeny na kolektivních smlouvách nebo prvcích, o nichž rozhoduje zaměstnavatel. Touto směrnici nejsou nijak dotčeny tyto odlišné vnitrostátní systémy stanovování mezd.

(28) Určení platné referenční osoby je důležitým parametrem při zjišťování, zda lze určitou práci považovat za práci stejné hodnoty. Pracovníkovi umožňuje prokázat, že s ním bylo zacházeno méně příznivě než s referenční osobou jiného pohlaví vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Na základě vývoje, který přinesla definice přímé a nepřímé diskriminace ve směrnici 2006/54/ES, by v situacích, kdy neexistuje žádná skutečná referenční osoba, mělo být možné použít hypotetickou referenční osobu, což pracovníkovi umožní prokázat, že s ním nebylo zacházeno stejným způsobem, jakým by se zacházelo s hypotetickou referenční osobou jiného pohlaví. Tím by se odstranila důležitá překážka pro potenciální oběti diskriminace v odměňování na základě pohlaví, zejména na vysoce genderově segregovaných trzích práce, kde požadavek na nalezení referenční osoby opačného pohlaví téměř znemožňuje uplatnění nároku na stejnou odměnu.

Pracovníkům by navíc nemělo být bráněno ve využívání dalších skutečností, na jejichž základě lze předpokládat údajnou diskriminaci, jako jsou statistiky nebo jiné dostupné informace. To by umožnilo efektivněji řešit nerovnosti v odměňování na základě pohlaví v genderově segregovaných odvětvích a povoláních, zejména v odvětvích, v nichž dominují ženy, například v odvětví pečovatelských služeb.

(29) Soudní dvůr objasnil, že za účelem posouzení, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, se srovnání nutně neomezuje na situace, kdy muži a ženy pracují pro stejného zaměstnavatele (9). Pracovníci se mohou nacházet ve srovnatelné situaci, i když nepracují pro stejného zaměstnavatele, kdykoli lze podmínky odměňování připsat jedinému zdroji, který uvedené podmínky stanoví, a jsou-li uvedené podmínky rovné a srovnatelné. To může platit tehdy, když jsou příslušné podmínky odměňování upraveny zákonnými ustanoveními nebo smlouvami týkajícími se odměňování použitelnými na několik zaměstnavatelů nebo když jsou tyto podmínky stanoveny centrálně pro více než jednu organizaci nebo podnik v rámci holdingové společnosti nebo konglomerátu. Soudní dvůr dále objasnil, že srovnání se neomezuje pouze na pracovníky zaměstnané současně se žalobcem (10). Kromě toho je při

provádění vlastního posouzení třeba uznat, že rozdíl v odměňování lze vysvětlit faktory nesouvisejícími s pohlavím.

(30) Členské státy by měly zajistit, aby byla k dispozici školení a konkrétní nástroje a metodiky, které zaměstnavatelům poskytnou podporu a vodítka pro posuzování toho, co představuje práci stejné hodnoty. To by mělo uplatňování uvedeného pojmu usnadnit, zejména v případě mikropodniků a malých a středních podniků. S přihlédnutím k vnitrostátním právním předpisům, kolektivním smlouvám nebo zvyklostem by členské státy měly mít možnost rozhodnout, že vypracování konkrétních nástrojů a metodik svěří sociálním partnerům nebo je vypracují ve spolupráci se sociálními partnery nebo po konzultaci s nimi.

(31) Pokud nejsou systémy klasifikace a hodnocení práce použity genderově neutrálním způsobem, zejména pokud vycházejí z tradičních genderových stereotypů, mohou vést k diskriminaci v odměňování na základě pohlaví. V takových případech přispívají k rozdílu v odměňování a zachovávají ho tím, že jsou pracovní místa, v nichž dominují muži, a pracovní místa, v nichž dominují ženy, hodnocena rozdílně v situacích, kdy je hodnota vykonané práce stejná. Pokud se však využívají systémy hodnocení a klasifikace práce, které jsou genderově neutrální, jsou efektivní při vytváření transparentního systému odměňování a mají velký význam pro vyloučení přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví. Tyto systémy zjišťují nepřímou diskriminaci v odměňování v souvislosti s podhodnocováním pracovních míst, která obvykle zastávají ženy. Dosahují toho prostřednictvím měření a srovnávání pracovních míst, jejichž obsah je odlišný, ale má stejnou hodnotu, a podporují tak zásadu stejné odměny.

(32) Nedostatek informací ohledně předpokládaného rozpětí odměny na pozici vytváří informační asymetrii, která omezuje vyjednávací sílu uchazečů o zaměstnání. Zajištění transparentnosti by mělo potenciálním pracovníkům umožnit informované rozhodnutí o očekávaném platu, aniž by jakýmkoli způsobem omezovalo vyjednávací sílu zaměstnavatele nebo pracovníka vyjednat plat i mimo uvedené rozpětí. Transparentnost by rovněž zajistila jednoznačný základ pro stanovování odměn, který je neutrální z hlediska pohlaví, a narušila

by podhodnocování odměn ve srovnání s dovednostmi a zkušenostmi. Transparentnost by rovněž řešila diskriminaci z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám, v rámci níž netransparentní stanovování odměn umožňuje diskriminační praktiky na základě několika důvodů diskriminace. Uchazeči o zaměstnání by měli obdržet informace o počáteční odměně nebo jejím rozsahu před pracovním pohovorem nebo jiným způsobem před uzavřením pracovní smlouvy, například ve zveřejněném oznámení o volném pracovním místě, a to takovým způsobem, aby bylo zajištěno informované a transparentní vyjednávání o odměňování. Uvedené informace by měly být poskytovány zaměstnavatelem nebo jiným způsobem, například sociálními partnery.

(33) Aby se narušilo přetrvávání rozdílů v odměňování žen a mužů, které mají v průběhu času dopad na jednotlivé pracovníky, měli by zaměstnavatelé zajistit, aby oznámení o volných pracovních místech a názvy pracovních míst byly genderově neutrální a aby byly postupy nábory vedeny nediskriminačně, aby nedošlo k oslabení práva na stejnou odměnu. Zaměstnavatelé by neměli mít možnost se dotazovat nebo aktivně se snažit získat informace o současné odměně nebo předchozí historii odměňování uchazeče o zaměstnání.

(34) Opatření týkající se transparentnosti odměňování by měla chránit právo pracovníků na stejnou odměnu a zároveň co nejvíce omezovat náklady a administrativní zátěž pro zaměstnavatele, přičemž zvláštní pozornost by měla být věnována mikropodnikům a malým a středním podnikům. Opatření by případně měla být přizpůsobena velikosti zaměstnavatele s přihlédnutím k počtu zaměstnanců. Počet pracovníků zaměstnaných u zaměstnavatele, který se má použít jako kritérium k určení toho, zda se na zaměstnavatele vztahuje povinnost podávat zprávy o odměňování podle této směrnice, je stanoven s ohledem na doporučení Komise 2003/361/ES o mikropodnicích a malých a středních podnicích (11).

(35) Zaměstnavatelé by pracovníkům měli zpřístupnit kritéria, která jsou používána k určení úrovně odměňování a postupu v odměňování. Postupem v odměňování se rozumí způsob, jakým se pracovník posouvá na vyšší úroveň odměňování. Kritéria týkající se postupu

v odměňování mohou zahrnovat mimo jiné individuální výkonnost, rozvoj dovedností a délku výkonu funkce. Při provádění této povinnosti by členské státy měly věnovat zvláštní pozornost tomu, aby zamezily nadměrné administrativní zátěži pro mikropodniky a malé podniky. Členské státy by rovněž měly mít možnost jako zmírňující opatření poskytnout hotové vzory, jejichž prostřednictvím mikropodniky a malé podniky podpoří při plnění této povinnosti. Členské státy by měly mít možnost osvobodit zaměstnavatele z řad mikropodniků a malých podniků od povinnosti týkající se postupu v odměňování, například tím, že jim umožní zpřístupnit kritéria pro postup v odměňování na žádost pracovníků.

(36) Všichni pracovníci by měli mít právo získat na požádání informace o své individuální úrovni odměny i o průměrné úrovni odměňování, v členění podle pohlaví, pro kategorii pracovníků vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako dotazující se pracovník. Měli by mít rovněž možnost obdržet informace prostřednictvím zástupců zaměstnanců nebo prostřednictvím orgánu pro rovné zacházení. Zaměstnavatelé by měli pracovníky o tomto právu, jakož i o krocích, které je třeba učinit za účelem výkonu tohoto práva, každoročně informovat. Zaměstnavatelé se také mohou z vlastního podnětu rozhodnout, že takové informace poskytnou, aniž by o ně pracovníci museli žádat.

(37) Tato směrnice by měla zajistit, aby osoby se zdravotním postižením měly odpovídající přístup k informacím poskytovaným na základě této směrnice uchazečům o zaměstnání a pracovníkům. Tyto informace by měly být uvedeným osobám poskytovány s ohledem na jejich konkrétní zdravotní postižení, a to v takovém formátu a s vhodnou formou pomoci a podpory, aby bylo zajištěno, že k daným informacím získají přístup a porozumí jim. To může zahrnovat poskytování informací srozumitelným způsobem, který mohou uvedené osoby vnímat, fontem přiměřené velikosti za použití dostatečného kontrastu, nebo v jiném formátu vhodném pro druh jejich zdravotního postižení. Je-li to na místě, použije se směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/2102 (12).

(38) Zaměstnavatelé se 100 a více pracovníky by měli pravidelně podávat zprávy o odměňování, jak stanoví tato směrnice. Monitorovací orgány členských států by měly uvedené informace vhodným a transparentním způsobem zveřejňovat. Zaměstnavatelé mohou uvedené zprávy zveřejnit na svých internetových stránkách nebo je zveřejnit jiným způsobem, například zahrnutím daných informací do své zprávy vedení podniku případně do zprávy vedení podniku vypracované podle směrnice Evropského parlamentu a Rady 2013/34/EU (13). Zaměstnavatelé, na něž se vztahují požadavky uvedené směrnice, se mohou rozhodnout, že ve své zprávě vedení podniku spolu s informacemi o dalších záležitostech týkajících se pracovníků uvedou informace o odměňování. Aby se maximalizoval rozsah transparentnosti u odměňování pracovníků, mohou členské státy četnost podávání zpráv zvýšit nebo stanovit povinnost pravidelného podávání zpráv o odměňování pro zaměstnavatele s méně než 100 pracovníky.

(39) Podávání zpráv o odměňování by mělo zaměstnavatelům umožnit hodnotit a sledovat své systémy a politiky v oblasti odměňování, což jim pomůže s aktivním zajišťováním souladu se zásadou stejné odměny. Podávání zpráv a společná posouzení odměňování přispívají ke zvýšení povědomí o genderové předpojatosti v systémech odměňování a o diskriminaci v odměňování a přispívají k jejich účinnému a systémovému řešení, a jsou tedy prospěšné všem pracovníkům zaměstnaným u téhož zaměstnavatele. Zároveň by měly údaje rozdělené podle pohlaví pomáhat příslušným orgánům veřejné správy, zástupcům zaměstnanců a dalším zúčastněným stranám sledovat rozdíly v odměňování žen a mužů napříč odvětvími (horizontální segregace) a funkcemi (vertikální segregace). Zaměstnavatelé mohou doplnit zveřejněné údaje vysvětlením případných rozdílů v odměňování žen a mužů. Pokud rozdíly v průměrné odměně za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty mezi pracovníky z řad mužů a žen nejsou odůvodněny objektivními a genderově neutrálními kritérii, měl by zaměstnavatel přijmout opatření k odstranění nerovností.

(40) Aby se snížila zátěž pro zaměstnavatele, mohou členské státy shromažďovat a propojovat nezbytné údaje prostřednictvím své vnitrostátní veřejné správy, což umožní

výpočet rozdílů v odměňování žen a mužů na jednoho zaměstnavatele. Takové shromažďování údajů může vyžadovat propojení údajů od několika orgánů veřejné správy, jako například od daňových inspektorátů a úřadů sociálního zabezpečení, a bylo by možné jej provádět, pokud by byly k dispozici správní informace, které spárují údaje od zaměstnavatelů (a úrovni společnosti či organizace s údaji na úrovni pracovníků na individuální úrovni, včetně výhod pro pracovníky v hotovosti a v podobě věcného plnění. Členské státy by mohly shromažďovat uvedené informace nejen pro zaměstnavatele, na které se vztahuje povinnost podávat zprávy o odměňování podle této směrnice, ale také pro zaměstnavatele, na něž se uvedená povinnost nevztahuje a kteří podávají zprávy dobrovolně. Zveřejnění požadovaných informací členskými státy by mělo nahradit povinnost podávání zpráv o odměňování u těch zaměstnavatelů, na které se vztahují správní údaje, za předpokladu, že bude dosaženo výsledku, který byl v rámci této povinnosti zamýšlen

(41) Aby byly informace o rozdílech v odměňování žen a mužů na úrovni organizace široce dostupné, měly by členské státy pověřit orgán pro monitorování určený podle této směrnice, aby shromažďoval údaje o rozdílech v odměňování získané od zaměstnavatelů, aniž by to pro tyto zaměstnavatele představovalo další zátěž. Monitorovací orgán by měl uvedené údaje zveřejnit, včetně zveřejnění na snadno přístupných internetových stránkách, aby bylo možné porovnávat údaje o jednotlivých zaměstnavatelích, odvětvích a regionech dotčeného členského státu.

(42) Za účelem propagace osvědčených postupů týkajících se práv a povinností stanovených touto směrnicí mohou členské státy vyjádřit uznání těm zaměstnavatelům, na něž se povinnosti o podávání zpráv stanovené touto směrnicí nevztahují a kteří o svém odměňování podávají zprávy dobrovolně, například prostřednictvím ocenění transparentnosti odměňování.

(43) Společné posouzení odměňování by mělo být impulzem k přezkumu a revizi systémů odměňování v organizacích se 100 a více pracovníky, které vykazují nerovnosti v odměňování. Společné posouzení odměňování by mělo být provedeno, pokud zaměstnavatelé

a dotčení zástupci zaměstnanců nesouhlasí s tím, že rozdíl v průměrné úrovni odměňování žen a mužů, který v dané kategorii pracovníků činí alespoň 5 %, lze odůvodnit na základě objektivních, genderově neutrálních kritérií, pokud zaměstnavatel takové odůvodnění neposkytne nebo pokud zaměstnavatel tento rozdíl v odměňování nenapravit do šesti měsíců ode dne předložení zprávy o odměňování. Společné posouzení odměňování by měli provádět zaměstnavatelé ve spolupráci se zástupci zaměstnanců. Nejsou-li zástupci zaměstnanců určení, měli by je zaměstnanci pro tento účel určit. Společné posouzení odměňování by mělo v přiměřené lhůtě vést k odstranění diskriminace v odměňování na základě pohlaví, a to přijetím nápravných opatření.

(44) Jakékoli zpracování nebo zveřejnění informací podle této směrnice by mělo být v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 (14). Aby se zabránilo přímému či nepřímému zpřístupnění informací o pracovníkovi, který by byl identifikovatelný, měla by být doplněna zvláštní ochranná opatření. Pracovníkům by nemělo být bráněno v tom, aby dobrovolně sdělovali informace o své odměně za účelem prosazování zásady stejné odměny.

(45) Je důležité, aby sociální partneři při kolektivním vyjednávání diskutovali o otázkách stejné odměny a věnovali jim zvláštní pozornost. Měly by být respektovány různé prvky vnitrostátního sociálního dialogu a systémů kolektivního vyjednávání v celé Unii a autonomie a smluvní svoboda sociálních partnerů, jakož i jejich postavení jako zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů. Členské státy by proto měly v souladu se svým vnitrostátním systémem a postupy přijmout vhodná opatření s cílem podnítit sociální partnery k tomu, aby otázkám stejné odměny věnovali náležitou pozornost, což může zahrnovat diskuse na odpovídající úrovni kolektivního vyjednávání, motivační opatření směřující k odstranění nedůvodných omezení výkonu práva na kolektivní vyjednávání v souvislosti s dotčenými záležitostmi a rozvoj genderově neutrálních systémů hodnocení a klasifikace práce.

(46) Všichni pracovníci by měli mít k dispozici nezbytné postupy, které usnadní výkon jejich práva na přístup ke spravedlnosti. Vnitrostátní právní předpisy, které stanoví použití

smírčího řízení nebo ukládají povinnost zásahu orgánu pro rovné zacházení nebo v souvislosti s tímto zásahem stanoví pobídky či sankce, by neměly stranám bránit ve výkonu jejich práva na přístup k soudu.

(47) Zapojení orgánů pro rovné zacházení, vedle dalších zúčastněných stran, napomáhá při účinném uplatňování zásady stejné odměny. Pravomoci a pověření vnitrostátních orgánů pro rovné zacházení by proto měly být dostatečné, aby plně pokrývaly diskriminaci v odměňování na základě pohlaví, včetně transparentnosti odměňování a jakýchkoli jiných práv a povinností stanovených touto směrnicí. Aby se odstranily procesní překážky a překážky spojené s náklady, kterým pracovníci, kteří se snaží uplatnit své právo na stejnou odměnu, čelí, měli by mít orgány pro rovné zacházení, jakož i sdružení, organizace, a zástupci zaměstnanců nebo jiné právnické osoby zainteresované na zajišťování rovnosti mužů a žen možnost zastupovat jednotlivce. Měli by mít možnost pomáhat pracovníkům tím, že jednájí jejich jménem, nebo jim poskytují podporu, což by pracovníkům, kteří byli diskriminováni, umožnilo účinně podat žalobu týkající se údajného porušení jejich práv a zásady stejné odměny.

(48) Podání žaloby jménem několika pracovníků nebo na jejich podporu je způsobem, jak usnadnit řízení, která by jinak nebyla zahájena z důvodu procesních a finančních překážek nebo obav z viktimizace. Rovněž je užitečné v případě, kdy pracovníci čelí diskriminaci na základě několika důvodů, které mohou být obtížně oddělitelné. Kolektivní žaloby mají potenciál odhalit systémovou diskriminaci a zviditelnit právo na stejnou odměnu a rovnost žen a mužů ve společnosti jako celku. Možnost kolektivní žaloby by mohla motivovat k proaktivnímu dodržování opatření týkajících se transparentnosti odměňování, a současně by vedla k vytváření vzájemného tlaku, zvyšování povědomí zaměstnavatelů a jejich ochoty jednat preventivně a mohla by řešit systémovou povahu diskriminace v odměňování. Členské státy se mohou rozhodnout, že pro zástupce zaměstnanců v soudních řízeních o žalobách týkajících se zásady stejné odměny stanoví kvalifikační kritéria, aby bylo zajištěno, že tito zástupci mají dostačující kvalifikaci.

(49) Členské státy by měly orgánům pro rovné zacházení zajistit přidělení dostatečných zdrojů za účelem účinného a odpovídajícího plnění jejich úkolů souvisejících s diskriminací v odměňování na základě pohlaví. Pokud jsou úkoly rozděleny mezi více subjektů, měly by členské státy zajistit jejich náležitou koordinaci. To zahrnuje například přidělení částek získaných z pokut orgánům pro rovné zacházení za účelem účinného výkonu jejich funkcí v oblasti prosazování práva na stejnou odměnu, včetně podávání žalob týkajících se diskriminace v odměňování nebo poskytování pomoci a podpory obětem při podávání těchto žalob.

(50) Náhrada by měla plně pokrývat ztráty a škody vzniklé v důsledku diskriminace v odměňování na základě pohlaví v souladu s judikaturou Soudního dvora (15). Měla by zahrnovat plnou náhradu nevyplacené odměny a souvisejících prémie nebo věcného plnění, jakož i náhradu za ušlé příležitosti, jako je přístup k určitým výhodám v závislosti na úrovni odměňování, a za nemajetkovou újmu, jako je stres v důsledku podhodnocení vykonané práce. Náhrada může případně zohlednit škody způsobené diskriminací v odměňování na základě pohlaví, která se protíná s diskriminací na základě jiných důvodů, v souvislosti s nimiž je poskytována ochrana. Členské státy by pro tuto náhradu neměly předem stanovit horní hranici.

(51) Kromě náhrad by měla být poskytnuta i další nápravná opatření. Příslušné orgány nebo vnitrostátní soudy by například měly mít možnost požadovat, aby zaměstnavatel přijal strukturální nebo organizační opatření, aby splnil své povinnosti týkající se stejné odměny. Tato opatření mohou zahrnovat například povinnost přezkoumat mechanismus stanovování odměn na základě hodnocení a klasifikace, které jsou genderově neutrální, vypracovat akční plán k odstranění zjištěných nesrovnalostí a ke snížení neodůvodněných rozdílů v odměňování, poskytovat informace a zvyšovat povědomí pracovníků o jejich právu na stejnou odměnu, jakož i zavést povinné školení zaměstnanců v oblasti lidských zdrojů týkající se stejné odměny a hodnocení a klasifikace práce, které jsou genderově neutrální.

(52) V souladu s judikaturou Soudního dvora (16) zavedla směrnice 2006/54/ES ustanovení k zajištění toho, aby v případech, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci, přešlo důkazní břemeno na žalovaného. Pro oběti a soudy však není vždy snadné vědět, jak tuto domněnku vůbec stanovit. Ve věci C-109/88 Soudní dvůr rozhodl, že pokud je systém odměňování zcela netransparentní, mělo by důkazní břemeno přejít na žalovaného bez ohledu na to, zda pracovník prokáže, že se jedná o případ, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci v odměňování. Důkazní břemeno by proto mělo být přeneseno na žalovaného, pokud zaměstnavatel neplní povinnosti týkající se transparentnosti odměňování stanovené touto směrnicí, například tím, že odmítne poskytnout informace požadované pracovníky nebo případně nepodá zprávu o rozdílech v odměňování žen a mužů, s výjimkou případů, kdy zaměstnavatel prokáže, že takové porušení bylo zjevně neúmyslné a málo závažné.

(53) V souladu s judikaturou Soudního dvora by vnitrostátní pravidla týkající se promlčecích lhůt pro podání žaloby v souvislosti s údajným porušením práv stanovených touto směrnicí měla být taková, aby výkon těchto práv prakticky neznemožňovala nebo nadměrně neztěžovala. Promlčecí lhůty vytvářejí pro oběti diskriminace v odměňování na základě pohlaví konkrétní překážky. Pro tento účel by měly být stanoveny společné minimální standardy. Tyto standardy by měly určit, kdy promlčecí doba začíná běžet, její trvání a okolnosti, za nichž je pozastavena nebo přerušena, a měly by stanovit, že promlčecí lhůta pro podání žaloby činí alespoň tři roky. Promlčecí lhůty by neměly začít běžet dříve, než si je žalobce vědom protiprávního jednání nebo kdy lze rozumně očekávat, že se o něm dozví. Členské státy by měly mít možnost rozhodnout, že promlčecí lhůta nezačíná běžet během doby, kdy protiprávní jednání trvá, nebo před ukončením pracovní smlouvy nebo pracovněprávního vztahu.

(54) Náklady na soudní spory oběti diskriminace v odměňování na základě pohlaví vážně odrazují od podávání žalob týkajících se údajného porušení jejich práva na stejnou odměnu, což vede k nedostatečné ochraně pracovníků a nedostatečnému prosazování práva na stejnou odměnu. S cílem odstranit tuto závažnou procesní překážku spravedlnosti by měly členské

státy zajistit, aby vnitrostátní soudy mohly posoudit, zda měl neúspěšný žalobce pro podání žaloby přiměřené důvody, a pokud ano, zda neexistují důvody k osvobození žalobce od úhrady nákladů řízení. Mělo by tomu tak být zejména v případě, kdy úspěšný žalovaný nesplnil povinnosti týkající se transparentnosti odměňování stanovené touto směrnicí.

(55) Členské státy by měly stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce v případě porušení vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice nebo vnitrostátních předpisů, které jsou již účinné ke dni vstupu této směrnice v platnost a které se týkají práva na stejnou odměnu. Tyto sankce by měly zahrnovat pokuty, které by mohly být založeny na hrubém ročním obratu nebo na celkovém objemu mezd daného zaměstnavatele. Měly by být zohledněny jakékoli další přitěžující nebo polehčující okolnosti, které se mohou uplatnit za okolností daného případu, například pokud je diskriminace v odměňování na základě pohlaví kombinována s diskriminací na základě jiných důvodů, v souvislosti s nimiž je poskytována ochrana. Je na členských státech, aby určily ta porušení práv a povinností týkajících se stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, za něž jsou nejvhodnější sankcí pokuty.

(56) Členské státy by měly stanovit zvláštní sankce za opakovaná porušení jakýchkoli práv nebo povinností týkajících se stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, aby odrážely závažnost protiprávního jednání a aby odradily od dalších takových protiprávních jednání. Takové sankce by mohly zahrnovat různé druhy finančních demotivačních faktorů, jako jsou například zrušení veřejných výhod nebo vyloučení (na určitou dobu) z dalšího přidělování finančních pobídek nebo z jakéhokoli zadávacího řízení.

(57) Povinnosti zaměstnavatelů vyplývající z této směrnice jsou součástí povinností stanovených v oblastech environmentálního, sociálního a pracovního práva, jejichž dodržování musí členské státy zajistit v souladu se směrnicemi Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU (17), 2014/24/EU (18) a 2014/25/EU (19), pokud jde o účast na zadávacích řízeních veřejných zakázek. Za účelem splnění uvedených povinností, pokud jde o právo na stejnou odměnu, ze strany zaměstnavatele by členské státy měly především zajistit, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek nebo koncesí měly mechanismy

stanovování odměn, které nevedou k rozdílům v odměňování žen a mužů, jež nelze u žádné kategorie pracovníků vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty odůvodnit genderově neutrálními kritérii. Členské státy by měly navíc zvážit zavedení povinnosti, aby veřejní zadavatelé případně zavedli sankce a podmínky pro vypovězení smlouvy, které zajistí dodržování zásady stejné odměny při plnění veřejných zakázek a koncesí. Veřejní zadavatelé by rovněž měli mít možnost zohlednit nedodržení zásady stejné odměny ze strany uchazeče nebo některého z jeho subdodavatelů při zvažování uplatnění důvodů pro vyloučení nebo při přijímání rozhodnutí neudělit zakázku uchazeči, který podává ekonomicky nejvýhodnější nabídku.

(58) Účinné uplatňování práva na stejnou odměnu vyžaduje odpovídající správní a soudní ochranu před jakýmkoli nepříznivým zacházením v reakci na pokus pracovníků toto právo uplatnit, na jakoukoli stížnost podanou zaměstnavateli nebo na jakékoli správní nebo soudní řízení, jejichž cílem je vymáhat dodržování tohoto práva. Podle judikatury Soudního dvora (20) by kategorie zaměstnanců, kteří mají nárok na ochranu, měla být vykládána široce a měla by zahrnovat všechny zaměstnance, vůči nimž mohou být namířena odvetná opatření přijatá zaměstnavatelem v reakci na stížnost na diskriminaci na základě pohlaví. Ochrana se neomezuje pouze na zaměstnance, kteří podali stížnost, či jejich zástupce nebo na osoby, které splňují určité formální požadavky upravující uznání určitého postavení, jako například postavení svědka.

(59) Za účelem zlepšení prosazování zásady stejné odměny by tato směrnice měla posílit stávající nástroje a postupy prosazování, pokud jde o práva a povinnosti stanovené touto směrnicí a ustanovení o stejné odměně stanovená ve směrnici 2006/54/ES.

(60) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, čímž uznává právo členských států zavést a ponechat v platnosti ustanovení, která jsou příznivější pro pracovníky. Práva nabytá podle stávajícího právního rámce by se měla uplatňovat i nadále, pokud tato směrnice nezavádí ustanovení, která jsou příznivější pro pracovníky. Provádění této směrnice nelze využít k omezení existujících práv stanovených ve stávajících unijních nebo vnitrostátních

právních předpisech v této oblasti ani je nelze považovat za platný důvod pro omezení práv pracovníků v souvislosti se zásadou stejné odměny.

(61) Aby bylo zajištěno řádné monitorování provádění práva na stejnou odměnu, měly by členské státy zřídit nebo určit zvláštní orgán pro monitorování. Uvedený orgán, který by mohl být součástí již existujícího orgánu sledujícího podobné cíle, by měl mít zvláštní úkoly týkající se provádění opatření v oblasti transparentnosti odměňování stanovených touto směrnicí a měl by shromažďovat určité údaje za účelem monitorování nerovností v odměňování a dopadu opatření v oblasti transparentnosti odměňování. Členské státy by měly mít možnost určit více než jeden orgán, pokud budou funkce monitorování a analýzy stanovené touto směrnicí zajištěny ústředním orgánem.

(62) Za účelem analýzy a monitorování změn týkajících se rozdílů v odměňování žen a mužů na úrovni Unie je nezbytné sestavovat mzdové statistiky rozdělené podle pohlaví a poskytovat Komisi (Eurostatu) přesné a úplné statistické údaje. Nařízení Rady (ES) č. 530/1999 (21) vyžaduje, aby členské státy každé čtyři roky na mikroúrovni sestavovaly strukturální statistiky výdělků, jež poskytují harmonizované údaje pro výpočet rozdílů v odměňování žen a mužů. Každoroční vysoce kvalitní statistiky by mohly zvýšit transparentnost a zlepšit monitorování a povědomí o nerovnosti v odměňování žen a mužů. Dostupnost a srovnatelnost těchto údajů má zásadní význam při posuzování vývoje jak na vnitrostátní úrovni, tak v rámci celé Unie. Příslušné statistiky předávané Komisi (Eurostatu) by měly být shromažďovány pro statistické účely ve smyslu nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 223/2009 (22).

(63) Jelikož cílů této směrnice, totiž lépe a efektivněji uplatňovat zásadu stejné odměny zavedením společných minimálních požadavků, jež by se měly uplatňovat na všechny podniky a organizace v celé Unii, nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy, ale spíše jich, z důvodu rozsahu a účinků, může být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato

směrnice, která se omezuje na stanovení minimálních pravidel, rámec toho, co je nezbytné k dosažení těchto cílů.

(64) Úloha sociálních partnerů má klíčový význam při navrhování způsobu, jakým jsou opatření týkající se transparentnosti odměňování prováděna v členských státech, zejména v těch s vysokým rozšířením kolektivního vyjednávání. Členské státy by proto měly mít možnost pověřit provedením celé této směrnice nebo její části sociální partnery za předpokladu, že přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění toho, aby byly výsledky vyžadované touto směrnicí kdykoli zaručeny.

(65) Při provádění této směrnice by se členské státy měly vyhnout uložení správních, finančních či právních omezení bránících zakládání a rozvoji mikropodniků a malých nebo středních podniků. Členské státy by proto měly posoudit dopady svých prováděcích předpisů na mikropodniky, malé a střední podniky, aby se zajistilo, že tyto podniky nebudou nepřiměřeně zasaženy, se zvláštním zřetelem na mikropodniky, za účelem zmírnění administrativní zátěže, a aby výsledky tohoto posouzení zveřejnily.

(66) Evropský inspektor ochrany údajů byl konzultován v souladu s článkem 42 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1725 (23) a vydal stanovisko dne 27. dubna 2021,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

KAPITOLA I

OBEČNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

Předmět

Tato směrnice stanoví minimální požadavky pro posílení uplatňování zásady stejné odměny pro muže i ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (dále jen „zásada stejné odměny“), která je zakotvena v článku 157 Smlouvy o fungování EU, a zákazu diskriminace stanoveného

v článku 4 směrnice 2006/54/ES, zejména prostřednictvím transparentnosti odměňování a posílených mechanismů prosazování.

Článek 2

Oblast působnosti

1. Tato směrnice se vztahuje na zaměstnavatele ve veřejném i soukromém sektoru.
2. Tato směrnice se vztahuje na všechny pracovníky, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.
3. Pro účely článku 5 se tato směrnice vztahuje na uchazeče o zaměstnání.

Článek 3

Definice

1. Pro účely této směrnice se rozumí:
 - a) „odměnou“ obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v podobě věcného plnění (doplňkové nebo proměnné složky) vyplácí pracovníkovi v souvislosti se zaměstnáním;
 - b) „úrovni odměňování“ hrubá roční odměna a odpovídající hrubá hodinová odměna;
 - c) „rozdílem v odměňování žen a mužů“ rozdíl v průměrných úrovních odměňování žen a mužů pracujících u daného zaměstnavatele, vyjádřený jako procento průměrné úrovně odměňování mužů;
 - d) „mediánem úrovně odměňování“ se rozumí úroveň odměňování, při níž polovina pracovníků u daného zaměstnavatele vydělává více a polovina z nich vydělává méně;
 - e) „mediánem rozdílu v odměňování žen a mužů“ rozdíl mezi mediánem úrovně odměňování žen a mediánem úrovně odměňování mužů pracujících u daného zaměstnavatele vyjádřený jako procento mediánu úrovně odměňování mužů;

- f) „pásmem kvartilu odměňování“ každá ze čtyř stejných skupin pracovníků, do nichž jsou rozděleni podle úrovně odměňování, a to od nejnižší po nejvyšší;
- g) „prací stejné hodnoty“ práce, která je určena jako rovnocenná v souladu s nediskriminačními a objektivními genderově neutrálními kritérii uvedenými v čl. 4 odst. 4;
- h) „kategorií pracovníků“ pracovníci vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty seskupení nesvévolným způsobem na základě nediskriminačních a objektivních genderově neutrálních kritérií uvedených v čl. 4 odst. 4 zaměstnavatelem pracovníků a případně ve spolupráci se zástupci zaměstnanců v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;
- i) „přímou diskriminací“ situace, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci;
- j) „nepřímou diskriminací“ situace, kdy by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny na základě legitimního cíle a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné;
- k) „inspektorátem práce“ jeden nebo více vnitrostátních orgánů odpovědných v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi za funkce kontroly a inspekce na pracovním trhu, pokud tyto funkce nemohou být vykonávány rovněž v souladu s vnitrostátními právními předpisy sociálními partnery;
- l) „orgánem pro rovné zacházení“ jeden nebo více subjektů podle článku 20 směrnice 2006/54/ES;
- m) „zástupci zaměstnanců“ zástupci zaměstnanců v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

2. Pro účely této směrnice diskriminace zahrnuje:

a) obtěžování a sexuální obtěžování ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2006/54/ES, jakož i jakékoli méně příznivé zacházení vycházející z odmítnutí takového chování dotyčnou osobou nebo podvolení se mu, pokud se takové obtěžování nebo zacházení týká práv stanovených v této směrnici nebo je důsledkem uplatňování těchto práv;

b) jakékoli navádění k diskriminaci osob na základě pohlaví;

c) jakékoli méně příznivé zacházení v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice Rady 92/85/EHS (24);

d) jakékoli méně příznivé zacházení na základě pohlaví ve smyslu směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 (25), a to i pokud jde o otcovskou dovolenou, rodičovskou dovolenou nebo pečovatelskou dovolenou;

e) diskriminaci z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám, kterou se rozumí diskriminace na základě pohlaví v kombinaci s diskriminací na základě jakýchkoli jiných důvodů, v souvislosti s nimiž je poskytována ochrana podle směrnice 2000/43/ES nebo 2000/78/ES.

3. Ustanovení odst. 2 písm. e) neukládá zaměstnavatelům další povinnosti shromažďovat údaje uvedené v této směrnici týkající se diskriminace na základě jiných důvodů, v souvislosti s nimiž je poskytována ochrana, než je pohlaví.

Článek 4

Stejná práce a práce stejné hodnoty

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření s cílem zabezpečit, aby zaměstnavatelé měli systémy odměňování zajišťující stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

2. Členské státy přijmou po konzultaci s orgány pro rovné zacházení nezbytná opatření s cílem zajistit, aby byly k dispozici a snadno přístupné analytické nástroje nebo metodiky, které zaměstnavatelům poskytnou podporu a vodítka pro posuzování a srovnávání hodnoty práce podle kritérií stanovených v tomto článku. Tyto nástroje nebo metodiky umožní zaměstnavatelům nebo sociálním partnerům snadno zavést a používat genderově neutrální systémy hodnocení a klasifikace práce, které vylučují jakoukoli diskriminaci v odměňování na základě pohlaví.

3. Ve vhodných případech může Komise po konzultaci s Evropským institutem pro rovnost žen a mužů (EIGE) aktualizovat pokyny platné pro celou Unii týkající se genderově neutrálních systémů hodnocení a klasifikace práce.

4. Systémy odměňování musí umožňovat posouzení toho, zda se pracovníci nacházejí ve srovnatelné situaci, pokud jde o hodnotu práce, na základě objektivních, genderově neutrálních kritérií dohodnutých se zástupci zaměstnanců, pokud jsou tito zástupci k dispozici. Tato kritéria nesmí být založena přímo ani nepřímo na pohlaví pracovníků. Zahrnují dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky a případně jakékoli další faktory, které jsou relevantní pro konkrétní pracovní místo nebo pozici. Kritéria se uplatňují objektivně genderově neutrálním způsobem, s vyloučením jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví. Zejména nesmí podceňovat příslušné „měkké“ dovednosti.

KAPITOLA II

TRANSPARENTNOST ODMĚŇOVÁNÍ

Článek 5

Transparentnost odměňování před zaměstnáním

1. Uchazeči o zaměstnání mají právo obdržet od potenciálního zaměstnavatele informace:
 - a) o počátečním platu určeném pro danou pozici nebo jeho rozpětí na základě objektivních, genderově neutrálních kritérií a

b) případně o příslušných ustanoveních kolektivní smlouvy, která zaměstnavatel uplatňuje v souvislosti s danou pozicí.

Tyto informace se poskytují takovým způsobem, aby bylo zajištěno informované a transparentní jednání o odměně, například ve zveřejněném oznámení o volném pracovním místě, a to před pracovním pohovorem nebo jiným způsobem.

2. Zaměstnavatel se uchazečů nesmí dotazovat na jejich historii odměňování v souvislosti s jejich stávajícími nebo předchozími pracovněprávními vztahy.

3. Zaměstnavatelé zajistí, aby oznámení o volných pracovních místech a názvy pracovních míst byly genderově neutrální a aby byly postupy náboru vedeny nediskriminačně, aby nedošlo k oslabení práva na stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (dále jen „právo na stejnou odměnu“).

Článek 6

Transparentnost stanovování odměn a politiky postupu v odměňování

1. Zaměstnavatelé svým pracovníkům zajistí snadný přístup ke kritériím, která se používají ke stanovení odměn pracovníků, úrovní odměňování a postupu v odměňování pracovníků. Tato kritéria musí být objektivní a genderově neutrální.

2. Členské státy mohou zaměstnavatele s méně než 50 pracovníky osvobodit od povinnosti týkající se postupu v odměňování podle odstavce 1.

Článek 7

Právo na informace

1. Pracovníci mají v souladu s odstavci 2 a 4 právo požadovat a obdržet písemné informace o své individuální úrovni odměny a o průměrných úrovních odměňování rozdělených podle pohlaví pro kategorie pracovníků, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako oni .

2. Pracovníci mají v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi možnost požádat o informace uvedené v odstavci 1 a obdržet je prostřednictvím svých zástupců zaměstnanců. Mají mít rovněž možnost požádat o informace a obdržet je prostřednictvím orgánu pro rovné zacházení.

Jsou-li obdržené informace nepřesné nebo neúplné, pracovníci mají právo osobně nebo prostřednictvím svých zástupců zaměstnanců požádat o dodatečná přiměřená vysvětlení a podrobnosti týkající se veškerých poskytnutých údajů a obdržet odůvodněnou odpověď.

3. Zaměstnavatelé každoročně všechny pracovníky informují o jejich právu dostávat informace uvedené v odstavci 1 a o krocích, které má pracovník k uplatnění tohoto práva podniknout.

4. Zaměstnavatelé poskytnou informace uvedené v odstavci 1 v přiměřené lhůtě, avšak v každém případě do dvou měsíců ode dne podání žádosti.

5. Pracovníkům nesmí být bráněno v tom, aby sdělovali informace o své odměně pro účely prosazování zásady stejné odměny. Členské státy zejména přijmou opatření zakazující smluvní podmínky, které pracovníkům znemožňují sdělovat informace o jejich odměně.

6. Zaměstnavatelé mohou po pracovnících, kteří získali informace podle tohoto článku, požadovat, aby tyto informace s výjimkou informací týkajících se jejich vlastní odměny nebo úrovně odměňování nepoužívali k žádnému jinému účelu než k výkonu svého práva na stejnou odměnu.

Článek 8

Přístupnost informací

Zaměstnavatelé poskytují veškeré informace sdílené s pracovníky nebo uchazeči o zaměstnání podle článků 5, 6 a 7 ve formátu, který je přístupný osobám se zdravotním postižením a zohledňuje jejich zvláštní potřeby.

Článek 9

Podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů

1. Členské státy zajistí, aby zaměstnavatelé poskytli následující informace týkající se jejich organizace v souladu s tímto článkem:

- a) rozdíl v odměňování žen a mužů;
 - b) rozdíl v odměňování žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách;
 - c) medián rozdílu v odměňování žen a mužů;
 - d) medián rozdílu v odměňování žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách;
 - e) podíl žen a mužů, kteří dostávají doplňkové nebo proměnné složky;
 - f) podíl žen a mužů v každém pásmu kvartilu odměňování;
 - g) rozdíl v odměňování žen a mužů mezi pracovníky podle kategorií pracovníků v členění podle běžné základní mzdy nebo platu a doplňkových nebo proměnných složek.
2. Zaměstnavatelé s 250 nebo více pracovníky poskytnou do 7. června 2027 a poté každoročně informace uvedené v odstavci 1 týkající se předchozího kalendářního roku.
3. Zaměstnavatelé se 150 až 249 pracovníky poskytnou do 7. června 2027 a poté každé tři roky informace uvedené v odstavci 1 týkající se předchozího kalendářního roku.
4. Zaměstnavatelé se 100 až 149 pracovníky poskytnou do 7. června 2031 a poté každé tři roky informace uvedené v odstavci 1 týkající se předchozího kalendářního roku.
5. Členské státy nebrání zaměstnavatelům s méně než 100 pracovníky v tom, aby informace uvedené v odstavci 1 poskytovali dobrovolně. Členské státy mohou v souladu s vnitrostátními právními předpisy požadovat od zaměstnavatelů s méně než 100 pracovníky, aby poskytli informace o odměňování.
6. Přesnost informací potvrdí vedení zaměstnavatele po konzultaci se zástupci zaměstnanců. Zástupci zaměstnanců mají přístup k metodikám používaným zaměstnavatelem.

7. Informace uvedené v odst. 1 písm. a) až g) tohoto článku se sdělují orgánu odpovědnému za shromažďování a zveřejňování těchto údajů podle čl. 29 odst. 3 písm. c). Zaměstnavatel může zveřejňovat informace uvedené v odst. 1 písm. a) až f) tohoto článku na svých internetových stránkách nebo jiným způsobem.

8. Členské státy mohou shromáždit informace stanovené v odst. 1 písm. a) až f) tohoto článku samy na základě správních údajů, jako jsou údaje poskytované zaměstnavateli daňovým orgánům nebo orgánům sociálního zabezpečení. Tyto informace se zveřejňují v souladu s čl. 29 odst. 3 písm. c).

9. Zaměstnavatelé poskytují informace uvedené v odst. 1 písm. g) všem svým pracovníkům a zástupcům zaměstnanců svých pracovníků. Zaměstnavatelé poskytnou informace na požádání inspektorátu práce a orgánu pro rovné zacházení. Informace z předchozích čtyř let, jsou-li k dispozici, se rovněž poskytnou na požádání.

10. Pracovníci, zástupci zaměstnanců, inspektoráty práce a orgány pro rovné zacházení mají právo požádat zaměstnavatele o dodatečné vysvětlení a podrobnosti týkající se veškerých poskytnutých údajů, včetně vysvětlení jakýchkoli rozdílů v odměňování žen a mužů. Zaměstnavatelé na takové žádosti odpoví v přiměřené lhůtě prostřednictvím odůvodněné odpovědi. Nejsou-li rozdíly v odměňování žen a mužů odůvodněny objektivními, genderově neutrálními kritérii, zaměstnavatelé v úzké spolupráci se zástupci zaměstnanců, inspektorátem práce nebo orgánem pro rovné zacházení situaci v přiměřené lhůtě napraví.

Článek 10

Společné posouzení odměňování

1. Členské státy přijmou vhodná opatření k zajištění toho, aby zaměstnavatelé, kteří mají povinnost podávat zprávy o odměňování podle článku 9, ve spolupráci se zástupci zaměstnanců svých pracovníků provedli společné posouzení odměňování, pokud jsou splněny všechny tyto podmínky:

- a) zprávy o odměňování vykazují rozdíl v průměrné úrovni odměňování mezi ženami a muži ve výši nejméně 5 % u jakékoli kategorie pracovníků;
- b) zaměstnavatel takový rozdíl v průměrné úrovni odměňování neodůvodnil objektivními a genderově neutrálními kritérii;
- c) zaměstnavatel tento neodůvodněný rozdíl v průměrné úrovni odměňování nenapravil do šesti měsíců od data předložení zprávy o odměňování.

2. Společné posouzení odměňování se provádí s cílem identifikovat rozdíly v odměňování žen a mužů, které nelze odůvodnit objektivními a genderově neutrálními kritérii, tyto rozdíly napravit a předcházet jim, a jeho součástí jsou:

- a) analýza podílu žen a mužů v každé kategorii pracovníků;
- b) informace o průměrných úrovních odměňování žen a mužů a doplňkových nebo proměnných složkách za každou kategorii pracovníků;
- c) jakékoli rozdíly v průměrných úrovních odměňování žen a mužů v každé kategorii pracovníků;
- d) příčiny těchto rozdílů v průměrných úrovních odměňování a objektivní genderově neutrální kritéria, pokud existují, která společně stanoví zástupci zaměstnanců a zaměstnavatel;
- e) podíl žen a mužů, u nichž po návratu z mateřské nebo otcovské dovolené, rodičovské dovolené nebo pečovatelské dovolené došlo k jakémukoli zvýšení platu, pokud k takovému zvýšení došlo v dané kategorii pracovníků během období, kdy byla dovolená čerpána;
- f) opatření k řešení rozdílů v odměňování, pokud nejsou odůvodněny na základě objektivních a genderově neutrálních kritérií;
- g) hodnocení účinnosti opatření vyplývajících z předchozích společných posouzení odměňování.

3. Zaměstnavatelé společné posouzení odměňování zpřístupní pracovníkům a zástupcům zaměstnanců a informují orgán pro monitorování podle čl. 29 odst. 3 písm. d). Na požádání ho poskytnou inspektorátu práce a orgánu pro rovné zacházení.

4. Při provádění opatření vyplývajících ze společného posouzení odměňování je zaměstnavatel povinen odstranit neodůvodněné rozdíly v odměňování v přiměřené lhůtě a v úzké spolupráci se zástupci zaměstnanců v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Inspektorát práce nebo orgán pro rovné zacházení mohou být požádány, aby se tohoto procesu účastnily. Provádění opatření zahrnuje analýzu stávajících genderově neutrálních systémů hodnocení a klasifikace práce nebo zavedení těchto systémů s cílem zajistit, aby byla vyloučena jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace v odměňování na základě pohlaví.

Článek 11

Podpora zaměstnavatelů s méně než 250 pracovníky

Členské státy poskytují podporu ve formě technické pomoci a školení zaměstnavatelům s méně než 250 pracovníky a dotčeným zástupcům zaměstnanců s cílem usnadnit jim plnění povinností stanovených v této směrnici.

Článek 12

Ochrana údajů

1. Pokud některé informace poskytované na základě opatření přijatých podle článků 7, 9 a 10 zahrnují zpracování osobních údajů, poskytují se v souladu s nařízením (EU) 2016/679.

2. Žádné osobní údaje zpracované podle článků 7, 9 nebo 10 této směrnice se nepoužijí k jinému účelu než k uplatňování zásady stejné odměny.

3. Členské státy mohou rozhodnout, že pokud by zveřejnění informací podle článků 7, 9 a 10 vedlo k přímému nebo nepřímému zveřejnění odměny identifikovatelného pracovníka, mají přístup k těmto informacím pouze zástupci zaměstnanců, inspektorát práce nebo orgán pro

rovné zacházení. Tito zástupci zaměstnanců nebo orgán pro rovné zacházení upozorní pracovníky na možný nárok podle této směrnice, aniž by zveřejnili skutečnou úroveň odměny jednotlivých pracovníků vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Pro účely monitorování podle článku 29 se informace zpřístupní bez omezení.

Článek 13

Sociální dialog

Aniž je dotčena autonomie sociálních partnerů, přijmou členské státy v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi vhodná opatření k zajištění účinného zapojení sociálních partnerů, případně na jejich žádost prostřednictvím projednání práv a povinností podle této směrnice.

Aniž je dotčena autonomie sociálních partnerů, přijmou členské státy s přihlédnutím k různorodosti vnitrostátních postupů vhodná opatření na podporu úlohy sociálních partnerů a na podporu výkonu práva na kolektivní vyjednávání o opatřeních pro boj proti diskriminaci v odměňování a jejímu nepříznivému dopadu na ohodnocení zaměstnání, která vykonávají převážně pracovníci jednoho pohlaví.

KAPITOLA III

OPRAVNÉ PROSTŘEDKY A PROSAZOVÁNÍ

Článek 14

Ochrana práv

Členské státy zajistí, aby po případném využití smírčího řízení byla všem pracovníkům, kteří se domnívají, že byli poškozeni neuplatněním zásady stejné odměny, dostupná soudní řízení za účelem prosazení práv a povinností týkajících se zásady stejné odměny. Tato řízení musí být snadno dostupná pro pracovníky i pro osoby, které jednájí jejich jménem, a to i po ukončení pracovněprávního vztahu, v jehož rámci údajně došlo k diskriminaci.

Článek 15

Řízení jménem nebo na podporu pracovníků

Členské státy zajistí, aby se sdružení, organizace, orgány pro rovné zacházení a zástupci zaměstnanců nebo jiné právní subjekty, které mají v souladu s kritérii stanovenými vnitrostátním právem oprávněný zájem na zajištění rovnosti mezi muži a ženami, mohli účastnit jakéhokoli správního nebo soudního řízení ve věci údajného porušení práv nebo povinností týkajících se zásady stejné odměny. Mohou jednat jménem nebo na podporu pracovníků, kteří se stali údajnými oběťmi porušení jakýchkoli práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny, pokud k tomu dají tyto osoby souhlas.

Článek 16

Právo na náhradu

1. Členské státy zajistí, aby měl každý pracovník, kterému byla způsobena škoda v důsledku porušení některých z práv nebo povinností týkajících se zásady stejné odměny, právo požadovat a získat za tuto škodu plnou náhradu nebo vyrovnání, jak stanoví dotčený členský stát.
2. Náhrada nebo vyrovnání uvedené v odstavci 1 musí být skutečnou a účinnou náhradou nebo vyrovnáním za způsobené ztráty či škodu, jak stanoví dotčený členský stát, a to způsobem, který je odrazující a přiměřený.
3. Náhrada nebo vyrovnání má pracovníka, který utrpěl škodu, postavit do situace, v jaké by byl, kdyby nebyl diskriminován na základě pohlaví nebo pokud by nedošlo k porušení žádných práv nebo povinností týkajících se zásady stejné odměny. Členské státy zajistí, aby náhrada nebo vyrovnání zahrnovaly plnou náhradu nevyplacené odměny a souvisejících prémie nebo věcného plnění, náhradu za ušlé příležitosti, nemajetkovou újmu, jakoukoli škodu způsobenou jinými relevantními faktory, mezi něž může patřit diskriminace z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám, jakož i úroky z prodlení.
4. Taková náhrada nebo vyrovnání nejsou omezeny předem stanovenou horní hranicí.

Článek 17

Další opravné prostředky

1. Členské státy zajistí, aby v případě porušení práv nebo povinností týkajících se zásady stejné odměny mohly příslušné orgány nebo vnitrostátní soudy v souladu s vnitrostátními právními předpisy na žádost žalobce a na náklady žalovaného vydat:

- a) příkaz k zastavení protiprávního jednání;
- b) příkaz k přijetí opatření k zajištění uplatňování práv nebo povinností týkajících se zásady stejné odměny.

2. Pokud žalovaný nesplní příkaz vydaný podle odstavce 1, členské státy zajistí, aby jejich příslušné orgány nebo soudy mohly případně vydat opakovaný příkaz k zaplacení penále s cílem zajistit jeho splnění.

Článek 18

Přenesení důkazního břemene

1. Členské státy přijmou v souladu se svým vnitrostátním soudním systémem vhodná opatření k zajištění toho, aby v případě, kdy se pracovníci cítí poškozeni nedodržením zásady stejné odměny a předloží příslušnému orgánu nebo vnitrostátnímu soudu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že k přímé či nepřímé diskriminaci ve vztahu k odměňování nedošlo.

2. Členské státy zajistí, aby v rámci správních postupů nebo soudních řízení ve věci údajné přímé nebo nepřímé diskriminace v souvislosti s odměňováním v případě, kdy zaměstnavatel nesplnil povinnosti týkající se transparentnosti odměňování stanovené v člancích 5, 6, 7, 9 a 10, bylo na zaměstnavateli, aby dokázal, že se diskriminace nedopustil.

První pododstavec tohoto odstavce se nepoužije, pokud zaměstnavatel prokáže, že porušení povinností stanovených v člancích 5, 6, 7, 9 a 10 bylo zjevně neúmyslné a málo závažné.

3. Tato směrnice nebrání členským státům, aby zavedly důkazní pravidla, která jsou pro pracovníka, který zahájí správní řízení nebo soudní řízení ve věci údajného porušení jakýchkoli práv nebo povinností týkajících se zásady stejné odměny za práci, příznivější.
4. Členské státy nemusí uplatňovat odstavec 1 na postupy a řízení, v nichž zjišťování skutkových okolností přísluší příslušnému orgánu nebo vnitrostátnímu soudu.
5. Tento článek se nevztahuje na trestní řízení, nestanoví-li vnitrostátní právo jinak.

Článek 19

Důkaz o stejné práci nebo práci stejné hodnoty

1. Při posuzování toho, zda ženy a muži vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, se posouzení toho, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, neomezuje na situace, kdy ženy a muži pracují pro stejného zaměstnavatele, ale je rozšířeno na jediný zdroj, který stanoví podmínky odměňování. Jediný zdroj existuje, pokud stanovuje složky odměny, které jsou relevantní pro srovnání pracovníků.
2. Posouzení toho, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, se neomezuje na pracovníky zaměstnané současně s dotyčným pracovníkem.
3. Pokud nelze zjistit žádnou skutečnou referenční osobu, je možné použít k prokázání údajné diskriminace v odměňování jakékoli jiné důkazy, včetně statistik nebo srovnání toho, jak by se s pracovníkem zacházelo ve srovnatelné situaci.

Článek 20

Přístup k důkazům

1. Členské státy zajistí, aby v řízeních týkajících se nároku na stejnou odměnu mohly příslušné orgány nebo vnitrostátní soudy v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi žalovanému nařídit, aby zpřístupnil veškeré relevantní důkazy, které má k dispozici.

2. Členské státy zajistí, aby příslušné orgány nebo vnitrostátní soudy měly pravomoc nařídít zpřístupnění důkazů obsahujících důvěrné informace, považují-li je ve věci uplatnění nároku na stejnou odměnu za relevantní. Členské státy zajistí, aby při nařizování zpřístupnění těchto informací měly příslušné orgány nebo vnitrostátní soudy v souladu s vnitrostátními procesními pravidly k dispozici účinná opatření na ochranu těchto informací.
3. Tento článek nebrání členským státům přijmout nebo ponechat v platnosti pravidla, která jsou pro žalobce příznivější.

Článek 21

Promlčecí lhůta

1. Členské státy zajistí, aby vnitrostátní pravidla použitelná na promlčecí lhůtu pro podání žaloby týkající se práva na stejnou odměnu stanovila okamžik, kdy tato lhůta začíná běžet, její délku a okolnosti, za nichž může být její běh pozastaven nebo přerušen. Promlčecí lhůta nezačne běžet dříve, než si je žalobce daného porušení vědom nebo než u něj lze důvodně předpokládat, že o něm ví. Členské státy mohou rozhodnout, že promlčecí lhůta nezačne běžet, pokud dané porušení trvá, nebo před ukončením pracovní smlouvy nebo pracovněprávního vztahu. Uvedená promlčecí lhůta nesmí být kratší než tři roky.
2. Členské státy zajistí, aby byl běh promlčecí lhůty pozastaven nebo v závislosti na vnitrostátních právních předpisech přerušen, jakmile žalobce podá zaměstnavateli stížnost nebo zahájí řízení před soudem, a to přímo nebo prostřednictvím zástupců zaměstnanců, inspektorátu práce nebo orgánu pro rovné zacházení.
3. Tento článek se nevztahuje na pravidla týkající se zániku nároků.

Článek 22

Náklady řízení

Členské státy zajistí, aby v případě úspěchu žalovaného v řízení týkajícím se žaloby v souvislosti s diskriminací v odměňování mohly vnitrostátní soudy v souladu s vnitrostátními právními

předpisy posoudit, zda měl neúspěšný žalobce přiměřené důvody pro podání žaloby, a pokud ano, zda neexistují důvody k osvobození žalobce od úhrady nákladů řízení.

Článek 23

Sankce

1. Členské státy stanoví účinné, přiměřené a odrazující sankce za porušení práv a povinností týkajících se zásady stejné odměny. Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění provádění takto stanovených sankcí a neprodleně oznámí Komisi uvedené sankce a opatření a veškeré následné změny, které se jich týkají.
2. Členské státy zajistí, aby sankce uvedené v odstavci 1 zaručovaly skutečný odrazující účinek, pokud jde o porušování práv a povinností týkajících se zásady stejné odměny. Tyto sankce zahrnují pokuty stanovené podle vnitrostátních právních předpisů.
3. Sankce uvedené v odstavci 1 zohlední veškeré relevantní přitěžující nebo polehčující okolnosti vztahující se na okolnosti porušení, které mohou zahrnovat diskriminaci z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám.
4. Členské státy zajistí, aby se v případě opakovaného porušení práv a povinností týkajících se zásady stejné odměny uplatňovaly zvláštní sankce.
5. Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění účinného uplatňování sankcí stanovených podle tohoto článku v praxi.

Článek 24

Stejná odměna v rámci veřejných zakázek a koncesí

1. Vhodná opatření, která členské státy přijmou v souladu s čl. 30 odst. 3 směrnice 2014/23/EU, čl. 18 odst. 2 směrnice 2014/24/EU a čl. 36 odst. 2 směrnice 2014/25/EU, zahrnují opatření k zajištění toho, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek nebo koncesí dodržovaly své povinnosti související se zásadou stejné odměny.

2. Členské státy zváží, zda budou od veřejných zadavatelů vyžadovat, aby případně zavedli sankce a stanovili podmínky pro vypovězení smlouvy, které zajistí dodržování zásady stejné odměny při plnění veřejných zakázek a koncesí. Pokud orgány členských států jednají v souladu s čl. 38 odst. 7 písm. a) směrnice 2014/23/EU, čl. 57 odst. 4 písm. a) směrnice 2014/24/EU nebo čl. 80 odst. 1 směrnice 2014/25/EU ve spojení s čl. 57 odst. 4 písm. a) směrnice 2014/24/EU, mohou veřejní zadavatelé jakýkoli hospodářský subjekt vyloučit z účasti na zadávacím řízení nebo po nich mohou členské státy vyžadovat, aby tak učinily, mohou-li jakýmkoli vhodným způsobem prokázat porušení povinností uvedených v odstavci 1 tohoto článku, a to buď v souvislosti s nesplněním povinností týkajících se transparentnosti odměňování, nebo s rozdíly v odměňování přesahujícími 5 % v jakékoli kategorii pracovníků, které nejsou zaměstnavatelem odůvodněny na základě objektivních genderově neutrálních kritérií. Tím nejsou dotčena jiná práva nebo jiné povinnosti stanovené ve směrnicích 2014/23/EU, 2014/24/EU nebo 2014/25/EU.

Článek 25

Pronásledování a ochrana před méně příznivým zacházením

1. S pracovníky a zástupci zaměstnanců nesmí být zacházeno méně příznivě z důvodu, že uplatnili svá práva týkající se stejné odměny mužů a žen nebo podpořili jinou osobu ve věci ochrany jejích práv.
2. Členské státy přijmou ve svých vnitrostátních právních systémech nezbytná opatření na ochranu pracovníků, včetně pracovníků, kteří jsou zástupci zaměstnanců, před propuštěním nebo jiným nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele, které je reakcí na stížnost v rámci organizace zaměstnavatele nebo na jakýkoli správní postup nebo soudní řízení pro účely prosazování jakýchkoli práv nebo povinností týkajících se zásady stejné odměny .

Článek 26

Vztah ke směrnici 2006/54/ES

Kapitola III této směrnice se použije na řízení týkající se jakýchkoli práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny stanovenou v článku 4 směrnice 2006/54/ES.

KAPITOLA IV

HORIZONTÁLNÍ USTANOVENÍ

Článek 27

Úroveň ochrany

1. Členské státy mohou zavést či ponechat v platnosti ustanovení, která jsou pro pracovníky příznivější než ustanovení této směrnice.
2. Provádění této směrnice nesmí být v žádném případě důvodem pro snížení úrovně ochrany v oblastech, na které se tato směrnice vztahuje.

Článek 28

Orgány pro rovné zacházení

1. Aniž jsou dotčeny pravomoci inspektorátů práce nebo jiných subjektů prosazujících práva pracovníků, včetně sociálních partnerů, jsou ve věcech spadajících do oblasti působnosti této směrnice příslušné orgány pro rovné zacházení.
2. Členské státy přijmou v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi aktivní opatření k zajištění úzké spolupráce a koordinace mezi inspektoráty práce, orgány pro rovné zacházení a případně sociálními partnery, pokud jde o zásadu stejné odměny.
3. Členské státy poskytnou orgánům pro rovné zacházení přiměřené zdroje nezbytné pro účinný výkon jejich funkcí s ohledem na dodržování práva na stejnou odměnu.

Článek 29

Monitorování a zvyšování informovanosti

1. Členské státy zajistí jednotné a koordinované monitorování a podporu provádění zásady stejné odměny a uplatňování všech dostupných prostředků nápravy.
2. Každý členský stát určí orgán pro monitorování a podporu provádění vnitrostátních opatření provádějících tuto směrnici (dále jen „orgán pro monitorování“) a přijme nezbytná opatření pro řádné fungování tohoto orgánu. Orgán pro monitorování může být součástí stávajícího orgánu nebo stávajících struktur na vnitrostátní úrovni. Členské státy mohou určit více než jeden orgán pro účely zvyšování informovanosti a shromažďování údajů za předpokladu, že monitorovací a analytické funkce stanovené v odst. 3 písm. b), c) a e) zajišťuje ústřední subjekt.
3. Členské státy zajistí, aby mezi úkoly orgánu pro monitorování patřily:
 - a) zvyšování informovanosti mezi veřejnými a soukromými podniky a organizacemi, sociálními partnery a veřejností s cílem prosazovat zásadu stejné odměny a právo na transparentnost odměňování, mimo jiné řešením diskriminace z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám v souvislosti se stejnou odměnou za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty;
 - b) analýza příčin rozdílů v odměňování žen a mužů a navržení nástrojů, které pomohou posoudit nerovnosti v odměňování, zejména s využitím analytické práce a nástrojů institutu EIGE;
 - c) shromažďování informací obdržených od zaměstnavatelů podle čl. 9 odst. 7 a okamžité zveřejnění informací uvedených v čl. 9 odst. 1 písm. a) až f) snadno přístupným a uživatelsky přívětivým způsobem, jenž umožňuje srovnání mezi zaměstnavateli, odvětvími a regiony dotčeného členského státu, a zpřístupnění dostupných informací za předchozí čtyři roky;
 - d) shromažďování zpráv o společném posouzení odměňování na základě čl. 10 odst. 3;
 - e) agregace údajů o počtu a typech stížností na diskriminaci v odměňování podaných u příslušných orgánů, včetně orgánů pro rovné zacházení, a o žalobách podaných u vnitrostátních soudů.

4. Do 7. června 2028 a poté každé dva roky poskytnou členské státy Komisi v jediném podání údaje uvedené v odst. 3 písm. c), d) a e).

Článek 30

Kolektivní vyjednávání a akce

Touto směrnicí není nijak dotčeno právo sjednávat, uzavírat a vymáhat kolektivní smlouvy nebo vést kolektivní akce v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

Článek 31

Statistiky

Členské státy každoročně poskytnou Komisi (Eurostatu) aktuální vnitrostátní údaje pro výpočet rozdílů v odměňování žen a mužů v neupravené formě. Tyto statistické údaje jsou rozčleněny podle pohlaví, hospodářského odvětví, pracovní doby (práce na plný/částečný úvazek), hospodářské kontroly (veřejné/soukromé vlastnictví) a věku a vypočítávají se na ročním základě.

Údaje uvedené v prvním pododstavci se začnou předávat ode dne 31. ledna 2028 počínaje referenčním rokem 2026.

Článek 32

Šíření informací

Členské státy přijmou aktivní opatření, kterými zajistí, aby o předpisech přijatých podle této směrnice i o již platných souvisejících předpisech byly dotčené osoby informovány všemi vhodnými prostředky, a to na území celého státu.

Článek 33

Provedení

Členské státy mohou provedením této směrnice pověřit sociální partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi v oblasti úlohy sociálních partnerů, jestliže

členské státy přijmou všechna nezbytná opatření, aby zajistily, že výsledky vyžadované touto směrnicí budou vždy zaručeny. Úkoly k provedení této směrnice svěřené sociálním partnerům mohou zahrnovat:

- a) vývoj analytických nástrojů nebo metodik uvedených v čl. 4 odst. 2;
- b) finanční sankce rovnocenné pokutám, pokud jsou účinné, přiměřené a odrazující.

Článek 34

Provedení ve vnitrostátním právu

1. Členské státy do 7. června 2026 uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

Při informování Komise členské státy poskytnou rovněž souhrn výsledků posouzení dopadů jejich prováděcích předpisů na pracovníky a zaměstnavatele s méně než 250 pracovníky, a odkaz na místo, kde je takové posouzení zveřejněno.

2. Předpisy uvedené v odstavci 1 přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

Článek 35

Podávání zpráv a přezkum

1. Do 7. června 2031 informují členské státy Komisi o provádění této směrnice a jejím dopadu v praxi.
2. Do 7. června 2033 předloží Komise Evropskému parlamentu a Radě zprávu o provádění této směrnice. Zpráva mimo jiné posoudí prahové hodnoty pro zaměstnavatele stanovené v člancích 9 a 10, jakož i 5% spouštěcí mechanismus pro společné posouzení odměňování podle čl. 10 odst. 1. Bude-li to nezbytné na základě uvedené zprávy, předloží Komise ve vhodných případech legislativní návrh na změny této směrnice.

Článek 36

Vstup v platnost

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v Úředním věstníku Evropské unie.

Článek 37

Určení

Tato směrnice je určena členskými státy.

Ve Štrasburku dne 10. května 2023.