

6. 3. 2023

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

Akční plán rovného odměňování žen a mužů

Vláda ČR na konci loňského roku zveřejnila akční plán rovného odměňování žen a mužů pro roky 2023–2026.[1] Ačkoliv se jedná o strategický dokument, který je určen zejména příslušným orgánům státní správy, poskytuje zajímavý vhled do plánovaných opatření vlády v oblasti rovného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty a předpokládaných způsobů vymáhání a dodržování principu stejné odměny. Akční plán přináší konkrétní kroky k odstranění stávajících genderových nerovností ve mzdách, přičemž je to vůbec poprvé, co se vláda zavázala gender pay gap řešit v samostatném dokumentu.

Spolu se schválením směrnice EU o transparentnosti v odměňování v době našeho předsednictví v Radě EU představuje vládní akční plán důležitý krok ke snížení mzdové diskriminace žen. [2]

Článek níže shrnuje nejzásadnější body akčního plánu, které mohou mít praktické dopady pro zaměstnavatele, shrnuje důvody, které vedou k výrazným rozdílům v odměňování, a představuje opatření navrhovaná za účelem snížení rozdílů v odměňování zaměstnanců, spolu s předpokládanými legislativními dopady akčního plánu.

Nerovnost odměňování v České republice

V mezinárodním srovnání patří Česká republika k zemím s jednou z nejvyšších úrovní nerovnosti v odměňování žen a mužů na stejné pracovní pozici a na stejném pracovišti. Ze zveřejněných průzkumů vyplývá, že v České republice přetrvávají genderové nerovnosti ve společnosti a výrazně vyšší diskriminace na základě pohlaví než v ostatních státech EU27. Pro srovnání uvádíme, že v zemích západní Evropy se nerovnosti v odměňování žen a mužů na stejné pracovní pozici pohybují nejvýše okolo 5 %, v České republice je přitom rozdíl mezi mzdami mužů a žen, vykonávajících stejné zaměstnání na stejném pracovišti v soukromé sféře průměrně 10 %, tedy zhruba dvojnásobek (o něco menší rozdíly existují pouze u výše platu žen a mužů, kteří vykonávají stejnou práci na stejném pracovišti ve veřejné sféře, v těchto případech se liší odměna v průměru o 5 %). Výrazněji se rozdíly ve mzdě projevují zejména u větších zaměstnavatelů a v krajích, kde jsou vyšší průměrné mzdy.[3] Pro úplnost je vhodné dodat, že při výpočtech je brán v potaz případný vliv věku a dosaženého vzdělání, ty by tak na tento výpočet neměly mít vliv.

Nebudeme-li srovnávat pouze stejná zaměstnání, je na tom Česká republika ještě o něco hůře. Z dat uvedených v akčním plánu vyplývá, že v roce 2018 činil rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů v České republice 19 %. Od roku 2018 do roku 2020 se tento rozdíl nepatrně snížil, a to z 19 % na 17 %, přesto se stále jedná o jeden z největších rozdílů v rámci EU. Pro výše uvedené výsledky přitom platí, že rozdíly v počtu odpracovaných hodin (např. z důvodu zkráceného úvazku pečujícího rodiče) mezi oběma pohlavími jsou v průměru velmi malé a nemohou vysvětlit rozdíl v odměňování žen a mužů.

Pro celkové srovnání je vhodné doplnit ještě pohled na vliv dosaženého vzdělání na výši odměny. Z publikovaných výsledků vyplývá, že nejnižší rozdíl v odměňování je mezi muži a ženami se základním vzděláním, kde rozdíl činí „pouze“ 15,3 %. U osob se středoškolským vzděláním bez maturity dosahuje hodnota 22,2 %, u středoškolsky vzdělaných s maturitou 19,3 % a nejvyšší je u vysokoškoláků a vysokoškolaček, kde rozdíl činí celých 26,2 %.

Co je důvodem velkého rozdílu v odměňování?

Dle zveřejněného akčního plánu představuje zásadní příčinu v rozdílech odměňování horizontální a vertikální segregace trhu práce (způsobené např. dělením oborů, koncentrací žen a mužů v odlišných stupních zaměstnání apod.), dále pak rozdíly ve vzdělávání, přetrvávající genderové stereotypy, nedostatečná transparentnost v odměňování a limitované možnosti sladování pracovního a osobního života (dostupnost zařízení péče, nabídka flexibilních forem práce, flexibilita mateřské/rodičovské dovolené).

V souvislosti s transparentností se uvádí, že způsoby, na základě kterých jsou určeny výše odměny jednotlivých zaměstnanců, jsou často neveřejné a dané pouze ad hoc rozhodnutím zaměstnavatele. Zejména platí, že uchazeči a uchazečky často nejsou seznámeni s výší mzdy před nástupem do zaměstnání, postrádají přehledné informace o systémech, politikách a pravidlech odměňování zaměstnavatele či nerozumí údajům na výplatních páskách.

Navrhovaná opatření

K narovnání rozdílů v odměňování by měla sloužit sada nástrojů, mezi které patří například zajištění přístupu k informacím o systémech a pravidlech odměňování, které se týkají všech složek platu či mzdy, dostupnost informací o možnostech kariérního postupu v souvislosti s finančním ohodnocením apod. Dále by se mezi efektivní nástroje mělo zařadit informování zaměstnanců a zaměstnankyň o počáteční výši mzdy před jejich nástupem do zaměstnání, stejně jako právo požadovat informace o průměrném odměňování osob konajících stejnou práci či práci stejné hodnoty v rozčlenění na ženy a muže, reportování firem určité velikosti o rozdílu v odměňování žen a mužů či pravidelné audity zaměřené na odměňování.

Snaha o zvýšení transparentnosti si klade za cíl odstranit přetrvávající stigma související s diskusemi ohledně výše mzdy. Je-li ve společnosti výše mzdy prakticky tabu, vede tento stav k tomu, že neoprávněné rozdíly v odměňování, případně diskriminace, zůstávají prakticky anonymními tématy.

Jako hlavní argument proti boji s transparentností bývá označována obava ze zvýšené administrativní zátěže zaměstnavatelů, případně obava z porušení důvěrného charakteru informace o odměňování. Rada zemí již přitom opatření na podporu transparentnosti přijala. Právo požadovat informaci o platu či mzdě existuje např. ve Finsku, Švédsku, Portugalsku, Rumunsku, Španělsku apod. Ke zvýšené transparentnosti navíc již vyzvala Evropská komise Doporučením z roku 2014.[\[4\]](#)

Za přelomový lze označit další požadavek na zvýšení transparentnosti, a to konkrétně explicitní zrušení či právní nicotnost doložek mlčenlivosti, které je již uzákoněno na Slovensku. V České republice je součástí pracovních smluv zcela běžně doložka sjednávající závazek mlčenlivosti zaměstnance o svých příjmech.

Dalším navrhovaným opatřením na podporu transparentnosti je zavedení povinnosti zveřejňovat mzdu či plat v pracovních inzerátech, ať formou minimální odměny či určitého finančního rozpětí. Zde ovšem existuje obava, že zaměstnavatelé budou ustanovení obcházet zveřejněním příliš širokého pásma odměn, které zkreslí skutečnou odměnu, či uvedením neodpovídající minimální odměny. Podobná kritika se objevila v této souvislosti například na Slovensku.

Vymahatelnost rovného odměňování

Hlavním problémem spojeným s rovným odměňováním, případně jeho transparentností, je obtížnost jeho vymáhání. Pro danou problematiku existuje jen velmi omezená vnitrostátní judikatura (v případě neplatnosti doložek o mlčenlivosti pak neexistuje judikatura vyšších soudů vůbec žádná). Kromě již

zmiňované transparentnosti a skutečnosti, že potenciální oběti o diskriminaci pravděpodobně nevědí, lze za výrazný problém považovat rovněž procesní překážky. Mezi ty se již tradičně řadí nákladnost a zdoluhavost sporu, nekonzistentní aplikace obráceného důkazního břemene ze strany soudů či nedostatečné porozumění konceptu nepřímé diskriminace.

Předpokládané legislativní dopady akčního plánu

Akční plán představený vládou[5] predestřel celou řadou cílů a k nim vedoucích opatření, která budou s největší pravděpodobností v budoucnu implementována do českého právního řádu. Ačkoliv se nejedená o blízkou budoucnost, uvádíme vybrané cíle, na které se mohou zaměstnavatelé již nyní v rámci své praxe zaměřit.

Prvním z cílů je snaha zvýšit informovanost odborů i samotných zaměstnanců o výši odměňování žen a mužů. Tohoto cíle by mělo být dosaženo např. rozšířením znění zákoníku práce o povinnost zaměstnavatele informovat odborovou organizaci o průměrných mzdách a platech včetně jejich složek rozčleněných dle pohlaví či rozšířením znění zákoníku práce o povinnost zaměstnavatele každoročně informovat zaměstnance o tomto jejich právu.

Dalším cílem je zavedení informační povinnosti na straně zaměstnavatele. Tohoto cíle by se mělo docílit např. zavedením zákonné povinnosti zaměstnavatele písemně definovat interní systém odměňování, tj. mzdový předpis, který bude na vyžádání poskytován inspektorátu práce jako vodítko při kontrolách rovného odměňování či rozšířením informační povinnosti zaměstnavatele vůči uchazečům o pracovní místo ohledně základní složky mzdy či platu, odměny z dohody, či rozsahu nabízeného mzdového ohodnocení.

Jak bylo již výše zmíněno, dalším z vytyčených cílů je eliminace existující praxe sjednávání doložek mlčenlivosti o mzdě/platu, a to díky výslovně stanovené nicotnosti doložek mlčenlivosti v zákoníku práce.

Novelou občanského soudního řádu by mělo být rovněž docíleno úpravy sdíleného důkazního břemene. Novela by měla ulehčit důkazní situaci zaměstnancům, kteří se cítí poškozeni nedodržením zásady o stejném odměňování. V českém právním řádu již sice existuje úprava obráceného důkazního břemene, ta však nepokrývá veškeré situace, v nichž antidiskriminační zákon zakazuje diskriminaci.

V kontextu nedávné judikatury by rovněž mělo dojít k rozšíření platnosti zásady rovného odměňování u společností, které jsou součástí jedné skupiny vlastněné toutéž osobou nebo ovládané holdingovou společností nebo konglomerátem, na celou skupinu. Tímto krokem by mělo být zabráněno tomu, aby zaměstnavatelé zakládali více dceřiných společností s cílem obcházet zásadu rovného zacházení. Návrh již však dále nepředestírá, zda bude tato zásada uplatňována pouze v rámci České republiky. V případě plošného (např. celoevropského) opatření by se tento bod setkával s celou řadou poměrně zásadních praktických překážek. Nicméně úprava na národní úrovni sebou nese tak velké množství praktických otázek a problémů, a její implementace do právního řádu by byla minimálně sporná.

Další navrhované cíle již nedopadají přímo na zaměstnavatele, ale kladou důraz spíše na institucionální posílení některých subjektů na straně státní správy, či zlepšení povědomí o dané problematice např. edukací soudců o pravidlech rovnosti v odměňování a antidiskriminačních tématech.

Závěrem

Ačkoliv k úplnému zamezení diskriminace v rámci rovného odměňování zaměstnanců vede poměrně dlouhá cesta, akční plán ukazuje cestu, kterou se zákonodárce může vydat. Nicméně, z předestřených nástrojů je zcela zjevné že pokud by došlo k implementaci každého z nich, znamenalo

by to malou revoluci na národním pracovním trhu. Je proto nutné apelovat na zákonodárce, aby zvažil, jaká pravidla můžeme implementovat s ohledem na naši národní identitu, stav ekonomiky, současný regulatorní rámec a možnosti zaměstnavatelů. Je rovněž vhodné se zamyslet, kterých z navrhovaných cílů lze dosáhnout, za stávající legislativní úpravy, například díky efektivnímu vymáhání již existujících pravidel. V úvahu lze vzít například zvýšení kontrol ze strany inspekce práce, zároveň by tak nedocházelo k administrativnímu přehlcení zaměstnavatelů v důsledku nové právní úpravy.



Mgr. Veronika Rožnovská,
advokátka



Mgr. Igor Pieš,
partner



[Kastner & Pieš, advokátní kancelář s.r.o.](#)

International Business Center (IBC)
Pobřežní 620/3
18600 Praha 8

Tel.. +420 737 965 626
e-mail: info@kastnerpies.cz

[1] K dispozicic >>> [zde](#).

[2] K dispozicic >>> [zde](#).

[3] Ve společnostech s více než 5 000 zaměstnanci a ve společnostech, které zaměstnávají 250 až 999 osob dosahuje rozdíl v odměně shodně 24 %), u malých společností do 10 zaměstnanců dosahuje

rozdíl 5 %. V hlavním městě Praze jsou rozdíly v odměňování mezi muži a ženami největší (22 %).

[4] K dispozicic >>> [zde](#).

[5] Pro úplnost dodáváme, že akční plán připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Odborem rovnosti žen a mužů Úřadu vlády v návaznosti na Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021 - 2030 (k dispozici >>> [zde](#)).

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

Další články:

- [Mimosmluvní odměna při společném zastupování více osob](#)
- [Nepřiznané koalice](#)
- [Společnost s podíly 50:50 - právní rizika patových situací a jejich smluvní řešení](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 34: Jednání za společnost - prokura](#)
- [Jak nastavit smlouvy s dodavateli podle nové právní úpravy kybernetické bezpečnosti?](#)
- [Vada koupené věci - kdy zjištěné nedostatky zakládají kupujícímu práva z vadného plnění a kdy nikoliv?](#)
- [Smluvní autonomie vs. ochrana slabší strany v moderním kontraktačním právu](#)
- [Reklamace vad stavby](#)
- [Konec „severních ateliérů“? Nový stavební zákon otevírá dveře k rekolaudaci ubytovacích jednotek na plnohodnotné byty](#)
- [Oceňování nemovitosti a přiměřená náhrada při zrušení spoluvlastnictví](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 33.: Prevence střetu zájmů \(jednatel × společnost\)](#)