

15. 11. 2023

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

Českou republiku čeká transpozice další evropské směrnice v oblasti pracovního práva

V květnu tohoto roku byla přijata 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 vymáhání („Směrnice“).

✘ Odborníci se shodují, že největšími příčinami nerovnosti v odměňování jsou zejména segregace trhu práce, kariérní výpadky žen z důvodů mateřství a s tím související nedostatečné sladování pracovního a osobního života z důvodu nedostupnosti zařízení péče o děti nebo malé nabídky flexibilních forem práce.

Tato Směrnice je součástí širšího úsilí Evropské unie o dosažení skutečné rovnosti pohlaví na pracovišti a odstranění genderového rozdílu v odměňování (tzv. gender pay gap). Nová úprava se bude vztahovat jak na soukromou, tak na veřejnou sféru.

Členské státy mají povinnost Směrnici transponovat do svých právních řádů do 7. června 2026 a podoba české implementace samozřejmě není ještě známa. I když na přípravu tak stále zbývá přibližně 2,5 roku, už dnes doporučujeme seznámit se alespoň se základními novými povinnostmi a požadavky, které na ně v této oblasti dopadnou.

Transparentnost odměňování

Směrnice ukládá všem zaměstnavatelům některé povinnosti již před vznikem zaměstnání:

- Sdělit uchazeči o zaměstnání počáteční mzdu nebo plat nebo alespoň jejich rozpětí a případná ustanovení kolektivní smlouvy, která se na něj vztahuje.
- Nedotazovat se na historii odměňování uchazeče v jeho předchozích nebo současných zaměstnáních.

Zaměstnavatel bude také povinen zajistit všem zaměstnancům a uchazečům přístup ke kritériím, která se používají u zaměstnavatele ke stanovení odměn, k úrovním odměn a postupům odměňování. Kritéria musí být objektivní a genderově neutrální - tuto povinnost lze prominout zaměstnavatelům s méně než 50 zaměstnanci.

Právo zaměstnanců na informace

Zaměstnanec bude moci požadovat od zaměstnavatele informace o individuální úrovni odměny a o průměrných odměnách dle pohlaví pro kategorie, které vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci informace poskytnout v přiměřené lhůtě, max. však do 2 měsíců. Navíc má zaměstnavatel povinnost zaměstnance informovat o jejich právu na tyto informace a o krocích, které mají zaměstnanci k uplatnění svých práv podniknout.

Zákaz doložek mlčenlivosti ohledně výše odměny

V současnosti bývá povinnost mlčenlivosti ohledně výše odměny relativně běžně upravena v pracovních smlouvách, dohodách o pracovní činnosti či o provedení práce nebo ve vnitřních předpisech a taková ujednání budou po implementaci směrnice neplatná.

Nicméně platnost a vykonatelnost takových ujednání je již dnes velmi problematická. V této souvislosti je možné odkázat například na obsáhlé [vyjádření veřejného ochránce práv k doložkám mlčenlivosti](#) ohledně výše odměny zaměstnanců zpracované jako doporučení pro orgány inspekce práce.[1]

Povinnost zaměstnavatelů předkládat zprávy o rozdílech v odměňování

Větší zaměstnavatelé zaměstnávající 100 a více zaměstnanců budou mít povinnost předkládat příslušným státním orgánům zprávy o rozdílech v odměňování žen a mužů počínaje červnem 2027 každý rok, resp. každé 3 roky dle počtu zaměstnanců.

U zaměstnavatelů s počtem do 100 zaměstnanců bude toto informování dobrovolné.

Společné posouzení odměňování se zástupci zaměstnanců

Větší zaměstnavatelé se 100+ zaměstnanci budou mít dále povinnost provést společné posouzení odměňování se zástupci zaměstnanců, pokud:

- Odměňování mezi muži a ženami vykazuje rozdíly minimálně 5 % u jakékoli kategorie zaměstnanců a
- Rozdíl není odůvodněn objektivními a neutrálními kritérii a současně
- Zaměstnavatel neupraví rozdíl v odměňování do 6 měsíců od předložení zprávy.

Cílem tohoto společného posouzení bude identifikovat rozdíly, tyto rozdíly napravit a přijmout opatření, aby se jim předcházelo.

Prostředky k vymáhání dodržování Směrnice

Směrnice počítá s právem zaměstnance požadovat při porušení svých práv ze zásady stejné odměny plnou náhradu nebo vyrovnání, tj. kompenzaci veškeré vzniklé újmy. Tato kompenzace má být skutečnou, účinnou a přiměřenou náhradou a nemá být předem omezována jakoukoli horní hranicí.

Když už dojde ke sporu

V případě sporu bude docházet k přenesení důkazního břemene. Pokud zaměstnanec předloží skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé či nepřímé diskriminaci ve vztahu k jeho odměně, bude na žalovaném zaměstnavateli, aby prokázal, že k diskriminaci v odměňování nedošlo a případné rozdíly byly založeny na jiných oprávněných důvodech. Tento způsob přenesení důkazního břemene se již nyní používá v případě sporů v oblasti diskriminace z jiných důvodů či v případě nerovného zacházení.

V řízeních týkající se nároku na stejnou odměnu bude možné žalovanému zaměstnavateli nařídit, aby zpřístupnil veškeré důkazy, které má k dispozici, a to včetně důkazů, které budou obsahovat důvěrné informace.

Promlčecí lhůta ohledně žaloby týkající se práva na stejnou odměnu by měla být subjektivní a nejméně 3letá. Směrnice také umožňuje nastavit takovou právní úpravu, kdy promlčecí doba nezačne běžet, pokud porušení stále trvá nebo před ukončením pracovněprávního vztahu. Zde samozřejmě bude záležet na konkrétní podobě transpozice.

Ohledně náhrady nákladů řízení budou moci soudy členských států posuzovat, zda měl žalující zaměstnanec, který byl ve sporu neúspěšný, přiměřené důvody k podání žaloby a pokud ano, může u něj dojít k osvobození od úhrady nákladů řízení. Takové nastavení by samozřejmě bylo pro zaměstnance velmi výhodné.

Směrnice navíc dává členským státům pravomoc přijmout nebo ponechat v platnosti pravidla, která jsou pro žalujícího zaměstnance příznivější.

Předpokládaná právní úprava navíc počítá s tím, že se zaměstnanci nesmí být zacházeno méně příznivě z důvodu, že uplatnili svá práva vyplývající ze Směrnice nebo že podpořili jinou osobu, která tak učinila.

Sankce

Směrnice ukládá členským státům stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce za nedodržování ustanovení vyplývající z této Směrnice, zejména pokuty, a tyto sankce účinně vymáhat.

Dopad Směrnice do veřejných zakázek

Směrnice požaduje, aby hospodářské subjekty, které se účastní veřejných zakázek, dodržovaly své povinnosti související se zásadou stejné odměny. Členské státy budou mít možnost zvážit, zda nebudou od veřejných zadavatelů požadovat, aby zavedli sankce a stanovili podmínky pro vypovězení smlouvy v případě porušení zásady stejné odměny. Dokonce by mělo být možné požadovat vyloučení uchazeče z účasti na zadávacím řízení, pokud by bylo prokázáno, že došlo k porušení povinností vyplývajících ze Směrnice, a to konkrétně z důvodu neplnění povinností ohledně transparentnosti odměňování nebo z důvodu rozdílů v odměňování přesahujícím 5 % v jakékoli kategorii pracovníků, pokud by nebyly objektivně a neurálně odůvodněny.

Závěr

Směrnice velmi pravděpodobně přiměje zaměstnavatele, aby více promýšleli nastavení svých systémů odměňování. Navíc tyto interní postupy již nebudou moci zůstat pouze pod pokličkou HR oddělení, ale zaměstnavatel bude povinen zaměstnancům takové základní údaje sdělovat a zaměstnavatelé s větším počtem zaměstnanců budou muset některá pravidla odměňování dokonce reportovat příslušnému orgánu pro rovné zacházení, nejspíše inspekci práce.

V transpozici Směrnice do českého právního řádu by mohl pomoci Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023-2026, který schválila vláda ČR v prosinci 2022[2]. Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě Akčního plánu chystá projekt Rovná odměna – Strategie a nástroje pro zvyšování transparentnosti v odměňování a zvyšování vymahatelnosti práva na rovnou odměnu dle zákoníku práce, kterým chce zaměstnavatele ve snižování nerovností podpořit.

U řady zaměstnavatelů bude nutné také přistoupit k revizi vzorových pracovních smluv a jiných dohod a vypuštění doložek mlčenlivosti ohledně výše odměny.

Zajímavé bude, zda a jak Česká republika vztáhne tuto úpravu do oblasti veřejných zakázek. Nyní máme ještě více jak dva a půl roku na to situaci sledovat a dle zkušeností z poslední doby není ani jisté, jestli bude lhůta pro transpozici ze strany České republiky dodržena.

Pokud však nová právní úprava přispěje ke snížení rozdílů v odměňování mužů a žen (tzv. gender pay-gap), který je v České republice dlouhodobě větší (cca 16%) než průměr Evropské unie (cca 13,4%[3]), bude účel této Směrnice naplněn.



Šárka Kuchařová,
advokátka

EVERSHEDS SUTHERLAND

Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500

Fax: +420 255 706 550

e-mail: paha@eversheds-sutherland.cz

[1] Doložky mlčenlivosti k výše odměny - Doporučení veřejného ochránce práv pro orgány inspekce práce k dispozici na >>> [zde](#).

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

[3] K dispozici >>> [zde](#).

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)

- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)