

11. 7. 2023

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

# Gender Pay Gap: EU schválila směrnici řešící spravedlivější odměňování a omezení mzdové nerovnosti mezi ženami a muži

Ačkoliv v EU i v ČR již dlouhou dobu platí principy rovného odměňování za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty a zákaz diskriminace (nejen) z důvodu pohlaví, v odměňování žen a mužů stále panují značné rozdíly. Podle údajů Eurostatu činil v roce 2021 v EU rozdíl v odměňování žen a mužů 12,7 %, v Česku byl „gender pay gap“ dokonce 15 %.[1] Dne 6. června 2023 vstoupila v účinnost směrnice, která má gender pay gap řešit.[2] Směrnice má docílit vyšší transparentnosti a omezení rozdílů v odměňování žen a mužů. Za tímto účelem stanoví řadu nových povinností pro zaměstnavatele a upravuje i prostředky ochrany práv zaměstnanců.

## Transparentnost odměňování

Zaměstnavatelé budou muset být transparentní již vůči uchazečům o zaměstnání. Ti budou mít zejména právo na informace o počáteční výši mzdy, popřípadě o jejím rozpětí. Tyto informace jim budou muset zaměstnavatelé poskytnout tak, aby zajistili informované jednání o odměně, tedy například již v inzerátu nebo jinak před pracovním pohovorem. Transparentnost ovšem povede jen jedním směrem, zaměstnavatelé budou mít zakázáno se uchazečů na jejich dosavadní mzdové podmínky dotazovat.

Svým stávajícím zaměstnancům budou muset zaměstnavatelé zajistit snadný přístup ke kritériím, která se používají ke stanovení odměn, úrovni odměňování a kariérního postupu. Tato kritéria budou muset být objektivní a genderově neutrální.

Zaměstnanci budou mít dále právo požadovat písemné informace o úrovni své odměny a o průměrných úrovních odměn srovnatelných pracovníků, a to s rozlišením podle pohlaví. Je-li tedy zaměstnanec například prodavač, bude moci od zaměstnavatele zjistit, jakou odměnu u něj mají průměrný zaměstnanec a průměrná zaměstnankyně na pozici prodavač(ka). Tyto informace bude zaměstnavatel muset poskytnout v přiměřené lhůtě, nejpozději do dvou měsíců od podání žádosti. Zaměstnanci budou moci o informace žádat i prostřednictvím svých zástupců (např. odborů). O právu požadovat tyto informace budou muset zaměstnavatelé zaměstnance každoročně aktivně informovat.

Směrnice dále stanoví, že zaměstnavatelé nebudou moci svým zaměstnancům bránit v tom, aby sdělovali informace o své odměně. Doložky o mlčenlivosti ohledně odměňování jsou sice již dnes právně nevymahatelné, ale mnoho zaměstnanců o tom neví a těmito doložkami se řídí. Nově mají být podobné doložky výslovně zakázány.

## Podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů

Větší zaměstnavatelé budou muset zjišťovat, jaké u nich existují rozdíly v odměňování žen a mužů, a tyto informace sdělovat příslušným úřadům. Zaměstnavatelé s 250 a více pracovníky budou poprvé „gender pay gap“ reportovat čtyři roky od účinnosti směrnice a následně každý rok. Zaměstnavatelé se 100 až 249 pracovníky budou reportovat každé 3 roky s tím, že nejmenší zaměstnavatelé z této

skupiny (zaměstnavatelé se 100 až 149 pracovníky) s reportingem začínou až osm let od účinnosti směrnice. Zaměstnavatelů s méně než 100 zaměstnanci se povinný reporting netýká. Tito budou moci příslušné informace poskytovat dobrovolně.[3]

Informace o rozdílech v odměňování poskytnou reportující zaměstnavatelé i svým zaměstnancům a jejich zástupcům, popřípadě na vyžádání i dalším úřadům. Tito budou mít právo zaměstnavatele požádat o podrobnosti a dodatečné vysvětlení týkající se rozdílů v odměňování, na které jim zaměstnavatel bude muset odůvodněně odpovědět. Pokud se ukáže, že rozdíly v odměňování nejsou odůvodněny objektivními, genderově neutrálními kritérii, bude muset zaměstnavatel situaci napravit. Směrnice zde nestanoví žádný minimální procentuální rozdíl v odměňování.[4] Zaměstnavatelé tedy zřejmě budou muset tímto způsobem případně řešit i minimální rozdíly v odměňování.

### **Společné posouzení odměňování**

Zaměstnavatelé, kteří budou mít povinnost reportovat rozdíly v odměňování, budou muset za určitých okolností provést tzv. společné posouzení odměňování, a to ve spolupráci s příslušnou odborovou organizací nebo jiným zástupcem svých zaměstnanců. Povinnost provést společné posouzení odměňování vznikne v případě, že zprávy o odměňování vykazují rozdíl v průměrné úrovni odměňování mezi ženami a muži ve výši nejméně 5 % u jakékoliv kategorie pracovníků, zaměstnavatel tento rozdíl neodůvodnil objektivními a genderově neutrálními kritérii, a současně ho nenapravit do šesti měsíců od předložení dané zprávy o odměňování.

Cílem společného posouzení odměňování by měla být identifikace rozdílů v odměňování žen a mužů, které nelze odůvodnit objektivními a genderově neutrálními kritérii, náprava těchto rozdílů a jejich předcházení do budoucna. Součástí společného posouzení odměňování by měla být zejména podrobná analýza stávající situace a přijetí opatření k řešení zjištěných rozdílů v odměňování. Ačkoliv to ze směrnice výslovně nevyplývá, výsledkem společného posouzení odměňování zřejmě bude muset být písemný výstup, který zaměstnavatelé zpřístupní svým pracovníkům, jejich zástupcům a příslušným orgánům.

### **Prosazování rovného odměňování**

Zaměstnanec postižený nerovným odměňováním má mít podle směrnice právo požadovat a získat za tuto újmu plnou náhradu nebo vyrovnání. Tato plnění mají být skutečnou a účinnou náhradou, která má zaměstnance postavit do situace, v jaké by byl, kdyby k nerovnému odměňování nedošlo. Směrnice dále předepisuje, aby v případě, že zaměstnanec předloží skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k diskriminaci, bylo na zaměstnavateli, aby prokázal, že k diskriminaci nedošlo. Přenesené důkazní břemeno má platit například i ve správním řízení v případě, že zaměstnavatel neplnil povinnosti týkající se transparentnosti odměňování stanovené směrnicí (např. povinnost podávat zprávy o rozdílech v odměňování).

Zaměstnancům postiženým (nediskriminačním) nerovným odměňováním zákoník práce[5] již dnes umožňuje požadovat náhradu škody ve výši rozdílu mezi vyplacenou mzdou a mzdou, na kterou by měl zaměstnanec nárok při dodržení zásady rovného odměňování.[6] V případě diskriminace pak náleží diskriminovanému nárok na upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu a přiměřené zadostiučinění.[7] Pro případy diskriminace se dále podle procesních předpisů uplatní tzv. přenesení důkazního břemene, kdy je na žalovaném, aby prokázal, že k diskriminaci nedošlo.[8] V případě správního řízení vedeného pro porušení povinností na úseku rovného zacházení však dnes leží povinnost prokázat porušení zákona na inspekci práce, a nikoliv na obviněné osobě.

Přínejmenším pokud jde o režim antidiskriminačního zákona (který se uplatní i při nerovném

odměňování z důvodu pohlaví), náš právní řád již dnes obsahuje prostředky ochrany předepsané směrnicí.[9] V některých ohledech však bude třeba ochranu rozšířit, respektive pravidla vůči zaměstnavatelům zpřísnit.

### **Kdo může být srovnatelný zaměstnanec?**

Posuzování toho, zda jde o zaměstnance ve stejné situaci, se podle směrnice nově nemá omezovat na to, kdy muži a ženy pracují pro stejného zaměstnavatele, ale vztahuje se i na situace, kdy jediný zdroj určuje podmínky odměňování. V praxi půjde například o odměňování v rámci koncernu nebo o situace, kdy jsou podmínky odměňování určeny právními předpisy (např. ve veřejné správě) nebo kolektivní smlouvou platnou pro více zaměstnavatelů.

Posouzení, zda jde o srovnatelné zaměstnance, se nemá omezovat ani na pracovníky zaměstnané ve stejnou dobu, jako dotčený zaměstnanec. Pokud nebude možné zjistit žádnou skutečnou referenční osobu, bude daný zaměstnanec moci k prokázání diskriminace dokonce předkládat i jiné důkazy včetně statistik k provedení srovnání, jak by se s pomyslným jiným pracovníkem zacházelo ve srovnatelné situaci.

### **Závěr**

Gender pay gap je nesporně problém, který nemá jednoduché řešení. Nová směrnice se mu pokouší čelit zejména vyšší průhledností odměňování a informovaností jednotlivých pracovníků, kteří se následně sami budou moci dorovnaní odměny domáhat. Větším zaměstnavatelům (a nejen těm) patrně nezbude, než zavést systém odměňování založený na objektivních a genderově neutrálních kritériích, kterým předejdou možným diskusím o mzdové diskriminaci. Přinejmenším by směrnice mohla přispět k tomu, že se zaměstnavatelé nad strukturou odměňování zamyslí, a například prostřednictvím vnitřního předpisu v odměňování nastaví jasná pravidla, která dnes často chybí.

**Mgr. Václav Bělohoubek,**  
advokát



**Řanda Havel Legal**

act Řanda Havel Legal advokátní kancelář s.r.o.

Truhlářská 13-15  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 222 537 500 - 501

Fax: +420 222 537 510

e-mail: [office.prague@actlegal-rhl.com](mailto:office.prague@actlegal-rhl.com)

---

[1] Viz [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics).

[2] Viz Směrnice 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 („směrnice“).

[3] Směrnice nicméně umožňuje členským státům rozšířit informační povinnost i na tyto menší zaměstnavatele, bude tedy záležet i na národní transpozici (viz čl. 9 odst. 5 směrnice).

[4] Na rozdíl od procesu společného posouzení odměňování – viz níže.

[5] Viz zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („zákoník práce“).

[6] Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. srpna 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013.

[7] Viz § 10 zákona č. [198/2009](#) Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů („antidiskriminační zákon“).

[8] Viz § 133a zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů („občanský soudní řád“).

[9] Antidiskriminační zákon ostatně sám vychází z dalších evropských předpisů, jako je např. Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Z této směrnice vychází i přenesení důkazního břemene podle občanského soudního řádu.

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://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](#)