

Praha 25. dubna 2023

Nová evropská legislativa pomůže snižovat neoprávněné rozdíly v odměňování žen a mužů

Včera byla formálně na unijní úrovni přijata takzvaná směrnice o transparentnosti odměňování. Na základě této legislativy nyní začíná proces zvyšování transparentnosti v odměňování ve všech členských státech EU. Cílem je zamezit diskriminaci, kdy ženy za stejnou či rovnocennou práci dostávají méně zapláceno. Do konečné podoby novely zákoníku práce se směrnice promítne společně s opatřeními z Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026.

„Ačkoliv obecná ustanovení o mzdě náš zákoník práce obsahuje a jasně říká, že za stejnou práci náleží všem stejná odměna, stále bohužel dochází k podhodnocování práce žen. To je potřeba změnit. Ženy nemohou doplácet na stereotypy a špatnou praxi. Nespravedlivým nižším odměňováním přicházejí o peníze celé rodiny, ale jde i o jednu z příčin nízkých důchodů žen. Dalším důvodem bývá i to, že byly omezeny na kariéře výchovou svých dětí. Tuto nerovnost jasně řešíme díky výchovnému, které vyplácíme od ledna,“ uvedl **ministr práce a sociálních věcí Marian Jurečka (KDU-ČSL)**.

Vláda zároveň 21. prosince 2022 schválila [Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023-2026](#), kterým se zavazuje řešit český rozdíl v odměňování žen a mužů (neboli Gender Pay Gap). Akční plán stanovuje konkrétní kroky k odstranění nerovností, které vyplývají z podkladů dlouholetého systémového projektu [22 % K ROVNOSTI / Rovná odměna](#). Ten má v gesci MPSV a úkoly z něj plynou i dalším aktérům. Úzce navazuje na spolupráci s Odborem rovnosti žen a mužů Úřadu vlády v souvislosti se [Strategií rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030](#).

„Přijetí směrnice vítám, protože posílí vymahatelnost práva na stejnou mzdu za práci stejné hodnoty. Ženy v některých případech dostávají za srovnatelnou práci nižší mzdu než muži, nemohou se však účinně bránit,“ uvedla **zmocněnkyně vlády pro lidská práva Klára Šimáčková Laurenčíková**. *„Směrnice zavádí pravidla pro transparentnost stanovení mezd a usnadňuje důkazní situaci obětí diskriminace. Díky směrnici by tak v budoucnu mělo být snazší mzdové znevýhodnění zjistit a bránit se mu,“* dodala.

Cílem směrnice je zajistit dodržování základních práv na stejnou odměnu v rámci celé Evropské unie a zavést celoplošně standardy transparentnosti odměňování. Mezi hlavní nové povinnosti patří:

- Bude povinný údaj o nástupní mzdě nebo rozmezí nástupní mzdy pro uchazeče/ky o zaměstnání v inzerci nebo před pohovorem. Bude zakázáno dotazovat se uchazečů/ek na mzdovou historii.
- Zaměstnaní budou mít právo žádat zaměstnavatele o informace dělené podle pohlaví o výši průměrných výdělků ve své kategorii zaměstnání nebo pro skupinu pozic vykonávajících stejnou práci a práci stejné hodnoty.
- Budou mít též nárok požadovat údaje o kritériích, podle kterých zaměstnavatel určuje výši mzdy a kariérní postup. Tato kritéria zároveň musí být prokazatelně genderově neutrální a objektivní.



Praha 25. dubna 2023

- Společnosti s více než 250 zaměstnanými budou mít nově povinnost každoročně nahlásit svůj interní rozdíl v odměňování žen a mužů. Menší organizace s více než 150 zaměstnanými budou tuto povinnost plnit jednou za tři roky. Dva roky po uplynutí transpoziční lhůty bude požadavek hlásit vnitřní Gender Pay Gap (GPG) rozšířen na zaměstnavatele s více než 100 zaměstnanými.
- Pokud bude zjištěný rozdíl v odměňování činit více než 5 % a nebude odůvodnitelný objektivními genderově neutrálními kritérii, zaměstnavatel bude nucen provést posouzení stavu odměňování, a to společně se zástupci zaměstnaných.
- Zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří utrpěli ztrátu vlivem diskriminace na základě pohlaví, budou mít nárok na kompenzaci, a to plnou náhradou zjištěného rozdílu včetně bonusů a dalších příplatků.
- Zatímco důkazní břemeno pro mzdovou diskriminaci tradičně leží na straně zaměstnance, tato směrnice ho převrací na zaměstnavatele.

Směrnice vejde v platnost 20 dní po zveřejnění v [Úředním věstníku Evropské Unie](#). Členské státy EU pak budou mít 3 roky na to, aby ji transponovaly do svého práva a zpracovaly potřebné pokyny pro svůj trh práce. „*Jsem připraven provést veškeré potřebné kroky k rychlé a účinné transpozici, aby nová legislativa co nejdříve sloužila a žádná žena již netápala v tom, zda není za práci placena méně než její kolegové,*“ zdůraznil ministr Jurečka.