

TZ: Nová směrnice o transparentnosti odměňování posílí vymahatelnost práva na rovnou odměnu a pomůže snížit mzdovou diskriminaci žen

Praha, 22. prosince 2022 – V rámci českého předsednictví Radě EU byla dne 21. prosince 2022 schválena směrnice o transparentnosti odměňování. Rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů v EU činí 13 % v neprospěch žen. České ženy v roce 2021 vydělávaly v průměru o 6 500 Kč méně než muži. Výzkumy ukazují, že část tohoto rozdílu tvoří mzdová diskriminace, kdy ženy jsou za práci stejné hodnoty odměňovány hůře než muži. Směrnice na to reaguje a posiluje vymahatelnost práva na rovnou odměnu. Návrh směrnice proto patřil k prioritám českého předsednictví v rámci Rady EPSCO. Vyjednávací tým vedlo Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Odborem rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR. Vláda ČR zároveň 21. prosince 2022 schválila Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026. Je to vůbec poprvé, co se vláda ČR zavázala tzv. gender pay gap řešit v samostatném dokumentu.

Nový právní předpis EU usnadní realizaci práva na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty, a to prostřednictvím závazných opatření v oblasti transparentnosti odměňování. Transpoziční lhůta směrnice činí tři roky. Až tedy směrnice počátkem roku 2023 vstoupí v platnost, bude mít Česká republika i ostatní členské státy povinnost do tří let směrnicí transponovat, tzn. přijmout požadovaná vnitrostátní opatření.

Směrnice zavádí právo zaměstnanců a zaměstnankyň na informaci o průměrné mzdě na srovnatelné pozici u svého zaměstnavatele. Pro větší zaměstnavatele také zavádí některé nové povinnosti. Konkrétně jde o povinnost podávat zprávy o rozdílech v odměňování žen a mužů a povinnost provádět tzv. společné posouzení odměňování. Zaměstnavatelé tyto informace budou povinni sdílet se svými příslušnými vnitrostátními orgány. Informace o tzv. gender pay gap budou muset firmy pravidelně poskytovat svým zaměstnancům a zaměstnankyním. Informace se budou předkládat každoročně nebo každé tři roky v závislosti na velikosti společnosti. Tato ustanovení se budou vztahovat pouze na zaměstnavatele s alespoň 150 zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Tyto povinnosti navíc zaměstnavatelům vzniknou nejdříve rok po transpozici směrnice, tedy ne dříve než v roce 2026.

„Schválení směrnice představuje velký úspěch našeho předsednictví. Nalezení kompromisu s Evropským parlamentem nebylo jednoduché a celému našemu vyjednávacímu týmu patří velké díky. Směrnice posiluje právo zaměstnankyň a zaměstnanců na rovnou odměnu, prokázat mzdovou diskriminaci by díky směrnici mělo být v budoucnu snazší,“ říká zmocněnkyně vlády pro lidská práva Klára Šimáčková Laurenčíková.

„Není pochyb o tom, že muži a ženy si zaslouží, aby jim byl vyplácen stejný plat, pokud vykonávají stejnou práci. Bohužel tomu tak dosud není. Učinili jsme velký krok směrem k odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů. Touto novou směrnicí o transparentnosti odměňování zajistíme, aby pracovníci mohli prosazovat své právo na stejnou odměnu za stejnou nebo rovnocennou práci,“ uvedl Marian Jurečka, místopředseda vlády ČR a ministr práce a sociálních věcí.

Pokud rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci bude u zaměstnavatele větší než 5 %, zaměstnavatel jej nevysvětlí legitimními důvody a v šestiměsíční lhůtě jej nenapraví, bude muset projít tzv. společným posouzením odměňování. Tedy obdobou auditu rovného odměňování. Toto společné posouzení by mělo zahrnovat opatření, jejichž prostřednictvím zaměstnavatel neodůvodněné rozdíly v odměňování napraví.

Rozdíl v odměňování souvisí s řadou nerovností. Ženy jsou nadměrně zastoupeny v relativně málo placených odvětvích, jako je péče a vzdělávání, a tzv. skleněný strop vede k jejich nedostatečnému zastoupení na nejvyšších pozicích. V některých případech vydělávají ženy za stejnou nebo rovnocennou práci méně než muži.

„Nerovné odměňování je způsobeno řadou faktorů: vertikální a horizontální segregací trhu práce, nízkým zapojením mužů do péče, kariérními výpadky žen z důvodů mateřství a rodičovství i netransparentností a přímou či nepřímou mzdovou diskriminací. Směrnice neřeší všechny příčiny nerovností v odměňování, ale zaměřuje se pouze na příčiny související s netransparentností odměňování. Víme však, že ženy jsou za stejnou práci u stejného zaměstnavatele odměňovány méně než muži – dle studie MPSV je tento rozdíl v průměru 11 %. Zaměstnanci a zaměstnankyně budou moci získat anonymizované informace o průměrné mzdě na srovnatelné pozici. V praxi směrnice povede k tomu, že oběti mzdové diskriminace budou moci reálně na své znevýhodnění přijít a případnou diskriminaci prokázat,“ říká ředitel Odboru rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR Radan Šafařík.

Více info také [zde](#).

Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026

Vláda ČR zároveň 21. prosince 2022 schválila [Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026](#). Je to vůbec poprvé, co se vláda ČR zavázala gender pay gap řešit v samostatném dokumentu. Tento Akční plán, který přináší konkrétní kroky k odstranění stávajících genderových nerovností ve mzdách, 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](#).

Kontakt pro média: Lenka Čermáková, tel.: 722 972 691, e-mail: cermakova.lenka@vlada.cz
Více informací naleznete na webu: www.tojerovnost.cz nebo na facebooku Odboru rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR: [@tojerovnost](https://www.facebook.com/tojerovnost)