

# MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI

Kancelář vládního zmocněnce pro zastupování České republiky  
před Evropským soudem pro lidská práva

## **University Women of Europe (UWE) proti České republice**

### **Podklad k bodu 2-C jednání Kolegia dne 15. listopadu 2022**

#### 1. RÁMEC PRO IMPLEMENTACI ROZHODNUTÍ UWE PROTI ČESKÉ REPUBLICCE

##### A. ROZHODNUTÍ EVROPSKÉHO VÝBORU PRO SOCIÁLNÍ PRÁVA

Dne 5. prosince 2019 rozhodl Evropský výbor pro sociální práva („Výbor“ nebo „EVSP“) ve věci kolektivní stížnosti č. 128/2016 – *University Women of Europe (UWE) proti České republice*.

Výbor jednomyslně shledal, že v českém právním řádu není zajištěna **transparentnost odměňování** spočívající v poskytování informací o odměňování a možnosti srovnávat pracovní místa mezi obchodními společnostmi v soukromém sektoru, čímž došlo k porušení práva na spravedlivou odměnu za práci podle čl. 4 odst. 3 Evropské sociální charty („Charta“) a práva na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví chráněného čl. 1 písm. c) Dodatkového protokolu z roku 1988 („Dodatkový protokol“).

Výbor zároveň jednomyslně konstatoval, že v České republice nebylo **dosaženo dostatečného měřitelného pokroku v podpoře rovných příležitostí žen a mužů v oblasti odměňování**, čímž došlo rovněž k porušení čl. 1 písm. c) Dodatkového protokolu.

Výbor dále čtrnácti hlasy proti jednomu rozhodl, že nedošlo k dosažení dostatečného pokroku při zajištění **vyváženého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností**, čímž byl porušen čl. 1 písm. d) Dodatkového protokolu.

Celý text rozhodnutí v českém jazyce je k dispozici [zde](#), anotace rozhodnutí [zde](#).

##### B. DOPORUČENÍ VÝBORU MINISTRŮ K IMPLEMENTACI ROZHODNUTÍ UWE

Výbor ministrů Rady Evropy dohlížející spolu s EVSP na implementaci rozhodnutí EVSP přijal ve své rezoluci ze dne 17. března 2021 doporučení pro Českou republiku k výkonu rozhodnutí. Doporučení jsou k dispozici [zde](#).

##### C. SHRNUTÍ

Na základě rozhodnutí EVSP a doporučení Výboru ministrů lze shrnout, že Česká republika by se při výkonu rozhodnutí Výboru měla zaměřit na následující 3 oblasti:

- a) Zajištění transparentnosti odměňování a umožnění srovnávání pracovních míst. Tento požadavek spočívá v:
  - zajištění dostupnosti informací o srovnatelných pracovních místech a úrovních odměňování, které by potenciálním obětem mzdové diskriminace zjednodušily možnost obrátit se na soud; a
  - zakotvení povinnosti zaměstnavatelů pravidelně informovat o výši mezd a poskytovat údaje rozčleněné podle pohlaví.

- b) Dosažení dostatečného měřitelného pokroku v podpoře rovných příležitostí žen a mužů v oblasti rovného odměňování čili snížení míry *gender pay gap* („GPG“) (průměrného rozdílu ve výdělcích žen a mužů).
- c) Zajištění vyváženého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností.

## 2. PLÁNOVANÁ OPATŘENÍ K IMPLEMENTACI ZÁVĚRŮ VÝBORU

### A. TRANSPARENTNOST ODMĚŇOVÁNÍ, MOŽNOST SROVNÁVAT PRACOVNÍ MÍSTA A DOSAŽENÍ DOSTATEČNÉHO MĚŘITELNÉHO POKROKU V PODPOŘE ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ V OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ

#### a) Strategie pro rovnost žen a mužů 2021-2030 (Úřad vlády)

Řadu opatření zabývajících se posílením transparentnosti odměňování obsahuje Strategie pro rovnost žen a mužů 2021–2030, která byla zpracována Odborem rovnosti žen a mužů na Úřadu vlády a schválena vládou dne 8. března 2021. Celý text Strategie, jejíž přílohou je úkolová část obsahující konkrétní opatření je k dispozici [zde](#).

K dosažení dostatečného měřitelného pokroku v podpoře rovných příležitostí žen a mužů v oblasti odměňování, čili snížení míry *gender pay gap*, nepostačuje přijetí jednoho nebo několika málo vybraných opatření. *Gender pay gap* představuje bezesporu celosvětový problém s velmi komplexními příčinami, avšak Česká republika, ve které představoval v roce 2020 16,4 %, a byl tak osmý nejvyšší v Evropské unii, v jeho řešení za dalšími státy zaostává.

K postupnému snižování GPG je třeba společného dlouhodobějšího působení širší škály systémových změn legislativního i jiného charakteru v oblasti trhu práce i rodinné politiky.

Zajištění vyšší platové transparentnosti a snížení GPG se nejvíce dotýkají následující opatření obsažená ve Strategii. K jednotlivým relevantním bodům, jejichž plnění již bylo vyhodnocováno, uvádíme stav jejich realizace.

#### **Kapitola 1: Práce a péče:**

##### **Opatření 2.1.2** Motivovat zaměstnavatele k nabídce zkrácených úvazků a flexibilních forem práce

- došlo k vypsání výzvy v rámci operačního programu Zaměstnanost+ č. 012 [Diverzitní a flexibilní pracovní kultura](#)

Výzva podporuje zavádění komplexní flexibilní pracovní kultury, managementu mateřské a rodičovské dovolené a vytváření podmínek pro vznik a rozvoj diverzitního pracovního prostředí podporujícího směřování k vyrovnanému zastoupení žen a mužů v organizaci.

##### **Opatření 2.8.2** Zajistit informovanost odborových organizací o vývoji mezd nebo platu členěných podle pohlaví.

- MPSV informovalo, že problematika informování odborových organizací je zahrnuta v projednávané směrnici k platové transparentnosti a považuje proto za nezbytné vyčkat na finální znění směrnice. Svou účast na jednání o směrnici považuje za maximum možného.

##### **Opatření 3.4.1** Zajištění kontinuálního navyšování platů a mezd ve feminizovaných profesích (Vypracovat koncepci průběžného systematického navyšování mezd/platů ve feminizovaných oborech)

- Příslušné rezorty (MPSV, MŠMT a Mzd) dosud nezpracovaly koncepci, jak jim ukládá Strategie. Ze strany MPSV byl vyjádřen nesouhlas s opatřením se zdůvodněním, že růst platových tarifů ve veřejné sféře je vždy zcela závislý na aktuálních ekonomických podmínkách a odměňování v soukromé sféře se řídí smluvními podmínkami mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zpracování koncepce v této oblasti tak dle MPSV není možné.
- V uplynulých letech, také vlivem pandemie, docházelo k navyšování mezd a platů v těchto odvětvích a je zásadní, aby se tento trend udržel i nadále.

**Opatření 3.5.1:** Zahrnovat kontroly zaměřené na rovné odměňování (a doložky mlčenlivosti) do ročních plánů kontrol, poskytování metodické podpory Státního úřadu inspekce práce („SÚIP“) a podpora využívání nástroje Logib při kontrolách

- S plněním již bylo započato; kontroly zaměřené na rovné odměňování jsou součástí Ročního programu kontrolních akcí SÚIP již od r. 2017. V rámci kontrol rovného odměňování v roce 2022 jsou kontrolovány i tzv. doložky mlčenlivosti a pilotně je pro účely kontrol SÚIP testován nástroj Logib (příčemž 2 kontroly za tímto účelem byly realizovány již v roce 2021).

### **Cíl 3.6. Snížení platového rozdílu mezi muži a ženami ve veřejné sféře**

**Opatření 3.6.1:** Při valorizaci platů ve veřejném sektoru důsledně analyzovat potenciální dopady ve vztahu k platové nerovnosti

- Část resortů v rámci plnění opatření informovala, jaké kroky podnikla na svých pracovištích (MD, MK, MMR, MZV), část rezortů uvedla, že genderové hledisko není při valorizaci bráno v potaz (také s ohledem na fakt, že platy jsou stanovovány "neutrálně"). Hlavní gestor MF uvedl, že mu tato problematika věcně nepřísluší a požaduje proto, aby bylo hlavním gestorem ustanoveno MPSV, MV nebo MO.

**Opatření: 3.6.2:** Přijmout cílená opatření ke snižování platových rozdílů mezi muži a ženami a podpoře platové transparentnosti, např. prostřednictvím využívání české verze nástroje Logib.

- Došlo k vypsání výzvy v rámci operačního programu Zaměstnanost+ č. 038 [Implementace opatření na zajištění rovného odměňování](#). Výzva je určena pro podporu aktivit MPSV, případně dalších zapojených aktérů, jejichž cílem je systematické snižování *gender pay gap* v České republice.

### **Cíl 3.7 Zvýšení míry mzdové a platové transparentnosti**

**Opatření 3.7.1** Přijmout alespoň jedno ze čtyř klíčových opatření uvedených v doporučení Evropské komise o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti (2014/124/EU).

**Opatření: 3.7.2.** Zavést povinnost zveřejňovat v inzerci volných pracovních míst informaci o výši základní složky mzdy/platu

**Opatření: 3.7.3.** Stanovit nicotnost právního jednání spočívajícího ve sjednání doložky mlčenlivosti, v níž se zaměstnanci a zaměstnankyně zavazují k mlčenlivosti o své mzdě/platu

- Ohledně opatření 3.7.1.-3.7.3. MPSV informovalo, že s ohledem na fázi projednávání směrnice k platové transparentnosti nezhájilo kroky potřebné k implementaci těchto opatření.

**Opatření: 3.7.5.** Nadále sledovat a vést anonymizované statistiky výše průměrných platů (státních) zaměstnanců a zaměstnankyň v jednotlivých platových třídách podle pohlaví.

- Opatření je ze strany rezortů dlouhodobě plněno.

**K řadě dalším opatřením ve Strategii byly dále vypsány výzvy v operačním programu Zaměstnanost+:**

- Výzva č. 011 [Navýšení kapacit nestátních neziskových organizací v oblasti rovných příležitostí žen a mužů](#)

Cílem podporovaných aktivit je navýšení kapacity nestátních neziskových organizací působících v oblasti rovnosti žen a mužů. Výzva míří na efektivní komunikaci směrem k partnerům a veřejnosti, efektivní řízení organizací a vícezdrojové a předvídatelné financování.

- Výzva č. 013 [Implementace Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030](#)  
Výzva navazuje na vládní Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030.
- Výzva č. 020 [Genderově nestereotypní volba studijního oboru a povolání](#)  
Pilotní ověření aktivit zprostředkujících genderově nestereotypní informace, zkušenosti či dovednosti, které podpoří vědomé a informované rozhodování o budoucí profesi.

#### *b) Akční plán k rovnému odměňování (MPSV)*

S návrhem opatření směřujících ke zvýšení platové transparentnosti počítá rovněž Akční plán k rovnému odměňování, jehož předložení bylo MPSV uloženo usnesením vlády č. 269 prostřednictvím Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030, : „*Přijmout akční plán k řešení rozdílů v odměňování žen a mužů*“ (opatření 3.2.1) Akční plán byl zpracován v letech 2020-2021 v rámci projektu *22 % k rovnosti* na Ministerstvu práce a sociálních věcí a byl dne 3. června 2022 předložen do mezirezortního připomínkového řízení. V současné době probíhá vypořádání připomínek s posledním připomínkovým místem, a to s Ministerstvem financí.

Akční plán je rozdělen na 6 strategických cílů, které reagují na příčiny nerovného odměňování žen a mužů:

1. Transparentnost systémů odměňování
2. Kontroly rovného odměňování
3. Odměňování ve veřejné správě a institucionální zajištění rovného odměňování
4. Slačování pracovního a osobního života
5. Osvěta a vzdělávání
6. Zpřístupnění dat

#### *c) Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o platové transparentnosti*

V březnu 2021 předložila Evropská komise návrh nadepsané směrnice (plným názvem *směrnice posilující uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování*). Česká republika se projednávání návrhu směrnice aktivně účastní. Celý text návrhu směrnice je spolu s důvodovou zprávou k dispozici [zde](#).

Problematice platové transparentnosti je v návrhu směrnice věnována celá *Kapitola II. Transparentnost odměňování*. Zejména článek 7 Právo [pracovníka] na informace, článek 8 Podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů [ze strany společností s nejméně 250 pracovníky].

Směrnice je v současné době vyjednávána v triolozích mezi Evropskou komisí, Evropským parlamentem a členskými státy. Vzhledem k českému předsednictví v Radě EU má nyní Česká republika úlohu mediátora těchto jednání. Není zřejmé, zda se směrnici podaří uzavřít a schválit do konce našeho předsednictví. Pokud by se tak nestalo, je pravděpodobné, že během švédského předsednictví v první polovině roku 2023 se směrnice řešit nebude a jednání budou obnovena až během španělského předsednictví v druhém pololetí roku 2023.

Po dojednání výsledného znění směrnice a jejím schválení Evropským parlamentem a Radou Evropské unie bude povinností České republiky směrnici transponovat ve dvouleté transpoziční lhůtě.

## B. ZAJIŠTĚNÍ VYVÁŽENÉHO ZASTOUPENÍ ŽEN V ROZHODOVACÍCH ORGÁNECH SOUKROMÝCH SPOLEČNOSTÍ

### a) Strategie pro rovnost žen a mužů 2021–2030 (Úřad vlády)

Ke zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích orgánech v soukromém sektoru jsou ve Strategii formulována níže uvedená opatření. Uvádíme k nim stav jejich plnění.

#### Kapitola č. 2 Rozhodování

**Opatření 1.5.1** Podporovat dobrou praxi obchodních společností obchodovaných na burze ohledně informování o politice rozmanitosti v rámci výročních zpráv:

- V lednu 2021 byl na stránkách ČNB zveřejněn aktualizovaný [Manuál k popisu politiky rozmanitosti ve výročních zprávách](#) a zaslán všem emitentům. ČNB uspořádala on-line webinář k náležitostem výročních zpráv, na kterém zástupkyně ÚV manuál představila.
- Gestor opatření (MF) nicméně neinformoval o metodické podpoře v průběhu roku 2021.

**Opatření 1.5.2** Přijmout obecně závazná pravidla pro podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v řídicích a kontrolních orgánech obchodních korporací:

- V roce 2021 přijal Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích podnět k novele zákona č. 353/2019 Sb., nominační zákon, do jehož textu navrhl začlenit požadavek, aby byly osoby do jednotlivých orgánů dle tohoto zákona vybírány s přihlédnutím k vyrovnanému zastoupení žen a mužů v daném orgánu.
- Podnět dosud nebyl postoupen k dalším legislativním krokům v rámci Úřadu vlády, který je gestorem zákona.

**Opatření 1.5.4** Sdílet dobrou praxi v souvislosti s tématem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích obchodních společností

**Opatření 1.6.1** Podporovat osvětové aktivity zaměřené na vedení obchodních společností

- V rámci plnění dvou výše uvedených opatření byl dne 26. dubna 2022 zorganizován kulatý stůl s názvem „Gender a Česko: Ženy ve vedení obchodních společností“, za účasti zástupkyň několika společností (Česká pošta, České dráhy, ČEZ, Moneta Money Bank).
- Obdobné akce plánuje Úřad vlády v dalších letech.

**Opatření 1.5.5** V rámci příslušného specifického cíle Operačního programu Zaměstnanost+ vypisovat specifické výzvy k uplatňování diverzity na pracovišti a podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů pro obchodní společnosti

- Došly k vypsání výzvy č. 012 [Diverzita a flexibilní pracovní kultura](#)

**Opatření 1.6.2** Podílet se na iniciativách soukromého sektoru za účelem podpory diverzity

- Odbor rovnosti žen a mužů ÚV dlouhodobě spolupracuje s platformou Byznys pro společnost.

### b) Směrnice Evropského parlamentu a Rady o genderové vyváženosti v dozorcích a správních radách

#### I. Postup po přijetí směrnice a její transpozici

Dne 17. října 2022 schválila Rada Evropské unie text nadepsané směrnice (celým názvem *směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních*). Směrnice bude dne 23. listopadu 2022 podepsána a následně uveřejněna v Úředním věstníku EU; vstoupí v platnost dvacátým dnem od svého zveřejnění. Povinností České republiky bude směrnici transponovat ve dvouleté lhůtě, tedy zhruba do konce roku 2024.

Gestorem transpozice směrnice bude Úřad vlády ČR ve spolupráci s Ministerstvem spravedlnosti. Odbor rovnosti mužů a žen chystá k transpozici zřídit zvláštní pracovní skupinu složenou ze zástupců Ministerstva spravedlnosti, MPSV, Svazu průmyslu a dopravy, Českomoravské konfederace odborových svazů, akademické sféry i neziskového sektoru. První jednání pracovní skupiny je naplánováno na 21. listopadu 2022.

## II. Obsah směrnice

Směrnice si klade za cíl, aby dotčené společnosti dosáhly stavu, kdy nejméně 40 % pozic členů orgánů bez výkonných pravomocí, tj. nevýkonných funkcí ve správních či dozorčích radách, nebo 33 % všech pozic řídicích orgánů bylo obsazeno ženami. Členské státy musí zajistit, aby společnosti usilovaly o dosažení tohoto cíle. Společnosti, které těchto cílů nedosahují, musí při jmenování členů správních orgánů uplatňovat transparentní a genderově neutrální kritéria a upřednostnit nedostatečně zastoupené pohlaví, pokud jsou dva kandidáti různého pohlaví stejně kvalifikovaní.

Povinností společností bude přijmout individuální závazky k dosažení genderové vyváženosti. Ty z nich, které nesplní cíl této směrnice, musí oznámit důvody a opatření, která přijímají k odstranění tohoto nedostatku.

Směrnice dále vyžaduje, aby členské státy zavedly sankce pro společnosti, které nesplní povinnosti týkající se výběru a podávání zpráv. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Mohou zahrnovat pokuty a neplatnost nebo zrušení jmenování sporného ředitele. Členské státy budou také nově zveřejňovat informace o společnostech, které stanovených cílů dosahují.

## 3. ZÁVĚR

### A. OBECNĚ K AKTUÁLNÍMU VÝVOJI

*Strategie pro rovnost žen a mužů 2021-2030 i Akční plán k rovnému odměňování, který by měl být v nejbližší době předložen vládě ke schválení, definují opatření s potenciálem postupně realizovat práva chráněná příslušnými články Charty a implementovat rozhodnutí UWE proti České republice.*

Započaté úsilí vyplývající z vnitrostátních strategických dokumentů může podpořit rovněž naplnění závazků vyplývajících ČR z členství v EU, a to konkrétně z transpozice nedávno schválené *směrnice o genderové vyváženosti v dozorčích a správních radách* a aktuálně vyjednávané *směrnice o platové transparentnosti*.

### B. ZAJIŠTĚNÍ VYVÁŽENÉHO ZASTOUPENÍ ŽEN V ROZHODOVACÍCH ORGÁNECH SOUKROMÝCH SPOLEČNOSTÍ

Již schválená směrnice k genderové vyváženosti nevyžaduje přijetí závazných legislativních opatření v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů (tzv. tvrdých kvót), která EVSP označil pro zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích orgánech za nezbytná (§ 236 -238 rozhodnutí UWE proti České republice). Jedná se však v této oblasti o krok kupředu, který má potenciál motivovat obchodní společnosti, aby se problematice vyrovnaného zastoupení žen a mužů v obchodních společnostech začaly ve svých interních politikách věnovat. Je tak žádoucí směrnicí řádně a včasné transponovat.

Vedle toho je rovněž žádoucí, aby Úřad vlády ČR přistoupil k vypracování novely zákona č. 353/2019 Sb., nominačního zákona, který upravuje výběr osob do řídicích a dozorčích orgánů právnických osob s majetkovou účastí státu. Tím bude zajištěno, že stát půjde v této oblasti společně s čistě soukromým vlastnictvím příkladem.

Současně je nezbytné naplňovat další opatření v této oblasti definovaná ve Strategii.

*C. TRANSPARENTNOST ODMĚŇOVÁNÍ, MOŽNOST SROVNÁVAT PRACOVNÍ MÍSTA A DOSAŽENÍ DOSTATEČNÉHO MĚŘITELNÉHO POKROKU V PODPOŘE ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ ŽEN A MUŽŮ V OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ*

V nejbližší době je žádoucí předložit *Akční plán k rovnému odměňování* ke schválení vládě a zahájit jeho plnění. Současně aktivně průběžně naplňovat opatření uvedená ve Strategii. Jakmile bude schválena směrnice k platové transparentnosti, měla by být provedena její transpozice.

Do té doby je žádoucí, aby MPSV přistoupilo k realizaci následujících opatření uvedených ve Strategii:

Opatření: 3.7.2. Zavést povinnost zveřejňovat v inzerci volných pracovních míst informaci o výši základní složky mzdy/platu a

Opatření: 3.7.3. Stanovit nicotnost právního jednání spočívajícího ve sjednání doložky mlčenlivosti, v níž se zaměstnanci a zaměstnankyně zavazují k mlčenlivosti o své mzdě/platu

Opatření 2.8.2 Zajistit informovanost odborových organizací o vývoji mezd nebo platu členěných podle pohlaví.

Tato opatření jsou snadno realizovatelná jednoduchou novelou zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti. Veřejnou ochránkyní práv byla první dvě z nich doporučena již v roce 2018<sup>1</sup> a mají v oblasti nerovného odměňování značný samoregulační potenciál. První uvedené opatření, tedy povinnost zveřejňovat v inzerci rozpětí nástupní mzdy/platu byla již v roce 2018 zavedena na Slovensku a v praxi nevyvolává žádné praktické problémy. Naopak je pozitivně hodnocena zaměstnanci i zaměstnavateli. Je proto žádoucí tato opatření řádně implementovat v termínu 31. prosince 2023, jak bylo stanoveno ve Strategii, a nečekat s jejich implementací na finální znění vyjednávané směrnice. To je důležité i ve světle toho, že pravděpodobné schválení směrnice nastane nejdříve v druhé polovině roce 2023, transpoziční lhůta tak skončí až roce 2025. Jednoduchá a dlouho diskutovaná opatření by tak neměla být vázána na její přijetí.

---

<sup>1</sup> Výroční zpráva veřejného ochránce práv za rok 2018, str. 14-15. [https://www.ochrance.cz/uploads-import/zpravy\\_pro\\_poslaneckou\\_snemovnu/Vyrocní\\_zprava\\_2018.pdf](https://www.ochrance.cz/uploads-import/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Vyrocní_zprava_2018.pdf)