

# 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 3.b jednání Kolegia dne 13. května 2021)**

### 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 rovného 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.

Výbor naopak neshledal porušení Charty či Dodatkového protokolu, pokud jde o uznání práva na stejnou odměnu v českém právním řádu, poskytnutí účinných prostředků nápravy pro případ tvrzené diskriminace v odměňování a zřízení orgánů pro rovné zacházení. Celý text rozhodnutí v českém jazyce je k dispozici [zde](#), anotace rozhodnutí [zde](#).

Výbor rozhodoval zároveň o celkem 15 kolektivních stížnostech týkajících se totožné problematiky, které byly organizací University Women of Europe podány proti 15 státům Rady Evropy, které přistoupily ke stížnostnímu mechanismu Charty. Výbor shledal porušení Charty v různých aspektech v případě 14 zemí. Úplný soulad s Chartou konstatoval pouze v případě Švédska.

#### 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 následující doporučení pro Českou republiku k výkonu rozhodnutí. Doporučení jsou formulována poměrně obecným způsobem:

- 1) pursue and finalise the adoption of measures to improve pay transparency by means of entitling workers to request and obtain, in the context of judicial proceedings, information on the pay of a fellow worker while duly respecting applicable rules on personal data protection and commercial and industrial secrecy;
- 2) expand the scope of pay comparisons in the private sector beyond the same enterprise;

- 3) review and reinforce existing measures aimed at reducing and eliminating the gender pay gap and consider adopting any new measures that may bring about measurable progress within reasonable time in this respect;
- 4) promote an effective parity in the representation of women and men in decision-making positions of the largest publicly listed private companies;
- 5) indicate the decisions and actions taken to comply with this recommendation in the next report on follow-up to decisions in collective complaints.

### C. SHRNUTÍ

Z výše uvedeného 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 obětím 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 A MOŽNOST SROVNÁVAT PRACOVNÍ MÍSTA

#### 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](#). Nejvíce se platové transparentnosti v pojetí rozhodnutí *UWE proti České republice* týkají následující body:

#### „Kapitola 1 Péče a práce:

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

Úkol: Novelizovat zákoník práce tak, aby stanovil zaměstnavateli povinnost informovat odborovou organizaci o vývoji průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek také podle pohlaví.

**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 3.7.4** Zveřejňovat informace o procentuálním rozdílu v průměrných odměnách žen a mužů v orgánech obchodních společností s majetkovou účastí státu.

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

S návrhem opatření směřujících ke zvýšení platové transparentnosti počítá rovněž právě připravovaný Akční plán k rovnému odměňování, který vzniká v rámci projektu *22 % k rovnosti* na Ministerstvu práce a sociálních věcí. Akční plán je v tuto chvíli v pracovní verzi, která by měla být rozeslána do vnitrozoborního připomínkového řízení. Vládě by měl být Akční plán předložen do konce roku 2021.

### *c) Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady posilující uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování („směrnice o platové transparentnosti“)*

V březnu 2021 předložila Evropská komise návrh nadepsané směrnice o platové transparentnosti. Česká republika se projednávání návrhu směrnice aktivně účastní. Celý text návrhu směrnice je spolu s důvodovou zprávou k dispozici [zde](#).

Problematicke platové transparentnosti je v návrhu směrnice věnována celá *Kapitola II. Transparentnost odměňování*, přičemž pro implementaci rozhodnutí Výboru jsou nejvíce relevantní následující ustanovení:

#### **„Článek 7: Právo na informace**

1) Pracovníci mají v souladu s ustanoveními odstavců 3 a 4 právo na informace o své individuální úrovni odměňování a o průměrných úrovních odměňování rozdělených podle pohlaví pro kategorie pracovníků, kteří vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci jako oni. (...)

#### **Článek 8: Podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů**

1) Zaměstnavatelé s nejméně 250 zaměstnanci poskytnou v souladu s odstavci 2, 3 a 5 následující informace týkající se jejich organizace:

- a) rozdíl v odměňování všech žen a mužů;
- b) rozdíl v odměňování všech žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách;
- c) medián rozdílu v odměňování všech žen a mužů;
- d) medián rozdílu v odměňování všech žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách;
- e) podíl žen a mužů, kteří dostávají doplňkové nebo proměnné složky;
- f) podíl žen a mužů v každém pásmu kvartilů odměňování;
- g) rozdíl v odměňování žen a mužů podle kategorií pracovníků v členění podle běžného základního platu a doplňkových nebo proměnných složek. (...)

Po dojednání výsledného znění směrnice a jejím schválení Evropským parlamentem a Radou Evropské unie bude povinností České republiky směrnici ve stanovené lhůtě implementovat transpozitivním opatřením do českého právního řádu.

### *B. DOSAŽENÍ DOSTATEČNÉHO MĚRITELNÉHO POKROKU V PODPOŘE ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ ŽEN A MUŽŮ V OBLASTI ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ*

K dosažení dostatečného měřitelného pokroku v podpoře rovných příležitostí žen a mužů v oblasti rovného 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 2019 18,9 %, a byl tak čtvrtý 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.

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

Nová Strategie pro rovnost žen a mužů navrhuje opatření s následujícími strategickými cíli. Jejich účinkem při uvedení do praxe by mělo být i snížení míry GPG. Strategie u každého cíle rozvádí minimálně jedno, často ale více opatření k jeho naplnění. Konkrétní opatření je zde níže citováno pouze u cílů 3.6 a 3.7, které jsou pro implementaci rozhodnutí Výboru nejvíce relevantní:

#### **„Kapitola 1: Práce a péče:**

**Cíl 1.1** Zvýšení míry participace mužů/otců na péči o děti a jiné blízké osoby

**Cíl 1.2 a 1.3** Zvýšení dostupnosti míst v mateřských školách a zařízení péče o děti do 3 let věku

**Cíl 1.7** Odstranění právních překážek rychlejšího návratu rodičů (zejm. matek) malých dětí na trh práce

**Cíl 2.1** Zvýšení využívání částečných úvazků a flexibilních forem práce

**Cíl 3.1** Snížení míry genderové segregace v rámci studijních oborů

**Cíl 3.4** Zajištění kontinuálního navyšování platů a mezd ve feminizovaných profesích

**Cíl 3.5** Zvýšení kapacit Státního úřadu inspekce práce kontrolovat dodržování zákazu mzdové/platové diskriminace na základě pohlaví

**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

**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.

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

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

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

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

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

O snižování míry GPG budou přirozeně usilovat prakticky všechna opatření v aktuálně připravovaném Akčním plánu k rovnému odměňování. Plán počítá vedle pokrytí tématu platové transparentnosti rovněž s opatřeními v oblasti kontrol rovného odměňování, osvěty a vzdělávání, dostupnosti dat či s opatřeními realizovanými uvnitř orgánů státní správy.

### *c) Návrh směrnice o platové transparentnosti*

Rovněž návrh směrnice o platové transparentnosti má členským státům pomoci při přijímání vhodných opatření směřujících ke snižování GPG.

## *C. ZAJIŠTĚNÍ VYVÁŽENÉHO ZASTOUPENÍ ŽEN V ROZHODOVACÍCH ORGÁNECH SOUKROMÝCH SPOLEČNOSTÍ*

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

Ke zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích orgánech v soukromém sektoru jsou ve Strategii formulována následující opatření:

## „Kapitola č. 2 Rozhodování:

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

Úkol: Předložit novelu zákona č. 353/2019 Sb., o výběru osob do řídicích a dozorčích orgánů právnických osob s majetkovou účastí státu (nominační zákon), a novelu zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), které zavedou ustanovení k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v řídicích a kontrolních orgánech obchodních korporací.

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

**Opatření 1.5.3** Poskytovat podporu Výboru pro personální nominace za účelem podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a v politice

Úkol: Pořádat workshopy pro Výbor pro personální nominace a nominující rezorty k problematice vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (resp. v zastupování státu v dozorčích radách obchodních společností s majetkovou účastí státu).“

### 3. ZÁVĚR

S ohledem na výše uvedená i mnohá další opatření schválená vládou ve Strategii pro rovnost žen a mužů 2021–2030 i cíle a úkoly zamýšlené ve vznikajícím Akčním plánu k rovnému odměňování lze konstatovat, že navržená opatření jdou správným směrem. Jejich uvedením do praxe by mělo docházet k postupné realizaci práv chráněných příslušnými články Charty a k implementaci rozhodnutí *UWE proti České republice*. Je nicméně důležité, aby byl Akční plán k rovnému odměňování schválen a opatření navržená v obou dokumentech byla skutečně uvedena v život.

K tomu je třeba poznamenat, že rozhodnutí *UWE proti České republice* se v bodech platové transparentnosti a zastoupení žen v rozhodovacích orgánech zabývalo situací v soukromém sektoru, zatímco některá schválená či v Akčním plánu navržená opatření míří pouze na veřejnou sféru. Za účelem implementace rozhodnutí EVSP a dosažení rovného odměňování bude bezpochyby v budoucnu nutné zacílit další opatření i na soukromý sektor. V tuto chvíli lze však hodnotit příslušné úkoly pozitivně jako první krok, při němž bude stát pro soukromé společnosti příkladem. Toto se týká jak problematiky platové transparentnosti, tak zajištění vyváženého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností, k čemuž může být nezbytné zavedení tzv. kvót.

Pro posun v oblasti platové transparentnosti a snižování GPG bude klíčová směrnice k platové transparentnosti, jejíž návrh předložila Evropská komise v březnu 2021. Při vyjednávání směrnice bude pro Českou republiku zásadní usilovat o to, aby byl do znění směrnice vnesen standard Evropské sociální charty, a požadavky směrnice tak byly v souladu se závěry EVSP obsaženými v rozhodnutí *UWE proti České republice*, jakož i v dalších 13 rozhodnutích proti ostatním členským státům, ve kterých EVSP shledal porušení Charty v různých aspektech.

Zároveň však je s ohledem na očekávatelnou délku vyjednávání o podobě směrnice a její následné transpozice potřebné, aby se další kroky v oblasti rovného odměňování a zastoupení žen v rozhodovacích orgánech neupínaly toliko k přijetí a následné transpozici projednávané směrnice. Úřad vlády a Ministerstvo práce a sociálních věcí by měly jednotlivá opatření realizovat ve spolupráci s ostatními aktéry průběžně i předtím.