

# 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-a jednání Kolegia dne 6. května 2024**

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

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*.

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

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](#).

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 ROZHODNUTÍ

##### *A. TRANSPARENTNOST ODMĚŇOVÁNÍ, MOŽNOST SROVNÁVAT PRACOVNÍ MÍSTA*

##### *A DOSAŽENÍ DOSTATEČNÉHO MĚŘITELNÉHO POKROKU V PODPOŘE ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ V OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ*

##### *a) Aktuální vývoj GPG*

Výše GPG za rok 2022 se vrátila na úroveň podobnou úrovni před pandemií covid-19, a to 17,8 %. Je proto zřejmé, že nerovné odměňování je v České republice pokračujícím problémem. Odborná veřejnost navíc upozorňuje, že v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce přetrvává problém rozdílů v odměňování žen a mužů působících na stejné pozici. Česká republika tak musí nerovnostem v odměňování žen a mužů věnovat nadále velkou pozornost.

## *b) Směrnice o transparentnosti odměňování*

### I. Obsah směrnice

Cílem [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 o transparentnosti odměňování“) je řešit přetrvávající nedostatečné prosazování práva na stejnou odměnu mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci (čl. 157 SFEU). Tohoto cíle má být dosaženo zavedením souboru závazných opatření v oblasti transparentnosti odměňování a posílením vynucovacího mechanismu. Směrnice tedy neřeší všechny příčiny rozdílů v odměňování žen a mužů, ale zaměřuje se jen na nerovné odměňování pracovníků a pracovník vykonávajících stejnou práci či práci stejné hodnoty, kde hlavní příčinu spatřuje v absenci vodítek pro určení hodnoty práce a také v netransparentnosti odměňování. Směrnice vstoupila v platnost dne 6. června 2023. Transpoziční lhůta směrnice činí 3 roky.

### II. Příprava transpozice směrnice

Gesci nad transpozicí směrnice převzalo v červnu 2023 Ministerstva práce a sociálních věcí od Úřadu vlády, který byl gestorem během jejího vyjednávání. Ke změně gestora došlo, jelikož transpozice směrnice zasáhne především do právních předpisů v gesci MPSV, zejména do zákoníku práce. Konkrétně byla gesce v rámci MPSV přidělena Sekci rodinné politiky a sociálních služeb, projektu Rovná odměna, však nad rámec jeho projektových aktivit a bez personálního posílení. V září 2023 proběhlo jednání spolugestorů MPSV a Úřadu vlády a v rámci MPSV započaly práce na přípravě transpozice. Následně proběhla korespondence mezi vedením MPSV a zmocněnkyní vlády pro lidská práva o gesci nad transpozicí směrnice. MPSV mělo zato, že zmocněnkyně vlády pro lidská práva by měla být předkladatelkou novely, jelikož směrnice zasáhne předpisy v gesci Úřadu vlády (antidiskriminační zákon, zákon o veřejném ochránci práv) a její transpozice představuje citlivý úkol, který zasahuje do podnikatelského prostředí, parametrů trhu práce, rovnosti žen a mužů a v neposlední řadě do sociálně-kulturních návyků české společnosti. Zmocněnkyně se předkladatelkou novely stát odmítla z důvodu, že primárním nosičem novely budou pracovní právní předpisy a dílčí novely antidiskriminačního zákona, zákona o veřejném ochránci práv a procesních předpisů, jejichž přípravu přislíbil Úřad vlády koordinovat, by měly být toliko její součástí.

V dubnu 2024 jednali zástupci KVZ jak se zástupci vedení MPSV, tak s ministrem práce a sociálních věcí Marianem Jurečkou. Vrchní ředitelky informovaly o aktivitách projektu [Rovná odměna](#), který postupně připravuje český trh práce na transpozici směrnice. Zmínily, že reportovací povinnost velkých společností o výši GPG podle směrnice by mělo usnadnit již připravované jednotné měsíční hlášení firem o mzdách. Uvedly, že je rovněž připravován volně dostupný nástroj pro posuzování práce stejné hodnoty. Společnosti mají díky Rovné odměně již dnes možnosti využít analytický nástroj LOGIB umožňující odhalit nerovné odměňování.

Na schůzce s ministrem vládní zmocněnec uvedl, že v souladu se Strategií rovnosti žen a mužů 2021–2030 i Akčním plánem rovného odměňování informovala Česká republika EVSP, že do konce roku 2023 by měl být předložen návrh novely, který zakotví nicotnost doložek mlčenlivosti o výši mzdy a povinnost zaměstnavatelů zveřejňovat v inzerci rozpětí nástupní mzdy. Připomněl, že záměr v brzké době přistoupit k přednostní realizaci zmíněných opatření přislíbil ministr práce a sociálních věcí na společné schůzce s vládním zmocněncem a zmocněnkyní vlády pro lidská práva dne 17. srpna 2023. Ministr Jurečka uvedl, že sociální partneři (zaměstnavatelé) identifikovali při jednáních o flexibilní novele zákoníku práce, do níž měla být opatření zahrnuta, nejasnosti v požadavcích směrnice ohledně zveřejňování nástupní mzdy v inzerci a vyjádřili názor, že je třeba tato opatření řešit společně s dalšími opatřeními ve směrnici. V důsledku toho MPSV tato opatření z flexibilní novely zákoníku práce, která

by měla být do konce dubna vložena do mezirezortního připomínkového řízení, vypustilo. Ministr dále připustil, že není pravděpodobné, že by se transpozice směrnice stihla do voleb do Poslanecké sněmovny v říjnu 2025. Po apelu vládního zmocněnce na potřebu dosažení určitého pokroku, o kterém bude Česká republika moci informovat ve své zprávě pro EVSP v příštím roce, přislíbil ministr Jurečka projednat tato opatření na jednání sociální K5 a informovat KVZ o výsledku jednání za 1–2 měsíce.

Dne 25. dubna 2024 se uskutečnilo k transpozici směrnice v návaznosti na komunikaci mezi ÚV a MPSV jednání expertní mezirezortní pracovní skupiny vedené Úřadem vlády, jejímiž členy jsou zástupci MPSV, ÚV, MSp, MMR, KVOP, Státní úřad inspekce práce, MV a ČSÚ. Jednání bylo věnováno úvodní prezentaci MPSV k základním koncepčním otázkám transpozice, diskuzi o tom, jaké zákony bude třeba v souvislosti s transpozicí novelizovat, a článku 29 směrnice, který zakotvuje monitorovací orgány. Úřad vlády navrhl MPSV možnost, že by se tato pracovní skupina stala širší platformou pro transpozici směrnice, nejen pracovní skupinou řešící působnost orgánu pro rovné zacházení a předpisů v gesci Ministerstva spravedlnosti, jak bylo plánováno původně. MPSV přislíbilo formu svého zapojení na této skupině v brzké době vyjasnit.

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

Řadu opatření k posílení transparentnosti odměňování obsahuje Strategie pro rovnost žen a mužů 2021–2030 („Strategie“), která byla zpracována Odborem rovnosti žen a mužů Úřadu vlády. Celý text Strategie, jejíž přílohou je úkolová část s konkrétními opatřeními, je k dispozici [zde](#).

V roce 2023 byla zahájena aktualizace Strategie, do níž se zapojily rezorty, akademie, neziskový sektor, byznys i široká veřejnost. Během podzimu 2023 proběhly nad specifickými cíli i návrhy jednotlivých opatření expertní kulaté stoly. Dne 8. dubna 2024 byl aktualizovaný dokument představen Radě vlády pro rovnost žen a mužů; návrh je nyní připomínkován v rámci Úřadu vlády a v červnu 2024 by měl být vloženo do mezirezortního připomínkového řízení. Je zásadní, aby v něm zůstala zachována klíčová navrhovaná opatření.

Zajištění vyšší platové transparentnosti se nejvíce dotýkají následující nově navrhovaná či upravená opatření ve Strategii.:

#### **Kapitola 1: Práce a péče:**

##### **Upravená opatření:**

**Opatření 3.2.3** Zavést povinnost zveřejňovat v inzerci volných pracovních míst informaci o výši základní složky mzdy/platu

**Opatření 3.2.4** Stanovit nicotnost právního jednání spočívajícího ve sjednání doložky mlčenlivosti, v níž se zaměstnanci a zaměstnankyně zavazují k mlčenlivosti o své mzdě/platu

- Termín obou opatření posunut o rok na 31. 12. 2024

##### **Nově navrhovaná opatření:**

**Opatření 3.2.7** Zavést povinnost zaměstnavatelů s 50 a více zaměstnanci disponovat mzdovým předpisem v psané formě

**Opatření 3.2.8** Vytvořit IT nástroj pro zaměstnavatele – metodiku posouzení hodnoty prací s cílem identifikovat stejnou práci a práci stejné hodnoty

**Opatření 3.2.9** Umožnit obsahové a technické rozšíření databáze ISP/ISPV či jiné obdobné databáze tak, aby bylo možné sbírat povinná data vyplývající z článku 9 Směrnice o transparentnosti odměňování

**Opatření 3.2.10** Provádět analýzy rovného odměňování na ministerstvech prostřednictvím české verze nástroje Logib

#### *d) Akční plán rovného odměňování (MPSV)*

S realizací některých výše uvedených i dalších opatření směřujících ke zvýšení platové transparentnosti a snižování nerovného odměňování počítá rovněž [Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023-2026 \(„Akční plán“\)](#), který byl vládou schválen dne 21. prosince 2022.

Je nezbytné, aby byl tento plán dotčenými subjekty naplňován. Již v tuto chvíli dochází k prodlení v plnění některých úkolů, například u vytvoření metodiky pro posuzování a porovnání hodnoty práce, stejné práce a práce stejné hodnoty (opatření 2.5.1.), či již zmíněných opatření v podobě rozšíření informační povinnosti zaměstnavatele vůči uchazečům ohledně výše mzdy (1.2.3.) a stanovení nicotnosti právního jednání spočívajícího ve sjednání doložky mlčenlivosti (1.3.1.), která měla být hotova do konce roku 2023.

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

##### *a) Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností*

Dne 17. října 2022 přijala Rada EU [Směrnici Evropského parlamentu a Rady \(EU\) 2022/2381 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních](#) („směrnice o genderové vyváženosti“). Směrnice vstoupila v platnost dne 27. prosince 2022. Česká republika má povinnost ji transponovat do svého právního řádu do 28. prosince 2024.

Gestorem směrnice je Úřad vlády (Odbor rovnosti žen a mužů), který zřídil neformální pracovní skupinu k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v orgánech obchodních korporací, jejímž cílem byla příprava legislativního návrhu pro transpozici. V pracovní skupině bylo zastoupeno MF, MSp, ČNB, zástupkyně Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích a další expertky a experti. Jednání pracovní skupiny probíhala od března do června 2023. Následně došlo ke změně předkladatele a spolupředkladatelů návrhu novely zákona. Překladatelem byl určen ministr pro evropské záležitosti, spolupředkladateli jsou Ministerstvo spravedlnosti, Ministerstvo financí a zmocněnkyně pro lidská práva.

Materiál byl dne 1. února 2024 vložen do mezirezortního připomínkového řízení, které skončilo dne 29. února 2024. Připomínky zaslalo celkem 16 připomínkových míst. Zásadní připomínky uplatnily ČNB, MV, Hospodářská komora ČR, Svaz průmyslu a dopravy, Úřad vlády (Odbor kompatibility s právem EU), ÚOOÚ a MF. Předkladateli se podařilo se vypořádat všechny připomínky, a materiál je tak vládě překládán bez rozporu.

Upravený materiál byl dne 18. dubna 2024 vložen do eKlepu a bude v nejbližší době projednán Legislativní radou vlády a jejími pracovními komisemi.

V dokumentu je navrhováno, aby Poslanecká sněmovna vyslovila souhlas v prvním čtení tak, aby se stihlo novelu projednat a přijmout v transpoziční lhůtě do konce roku 2024.

##### *b) Návrh aktualizované Strategie rovnosti žen a mužů 2021-2023*

Zajištění vyváženého zastoupení žen a mužů v rozhodovacích orgánech společností obchodovaných na burze se dále dotýkájí následující opatření nově navrhovaná ve Strategii, která je nyní ve vnitrozorním připomínkovém řízení:

#### **Kapitola 2: Rozhodování**

**Opatření 1.3.4** Důsledně transponovat směrnici Evropského parlamentu a Rady EU 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních

**Opatření 1.3.5** Poskytovat metodickou podporu obchodním společnostem, na které dopadne transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních

**Opatření 1.3.6** Zahrnout povinnosti plynoucí ze směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních do školení pro zadavatele veřejných zakázek

### 3. ZÁVĚR

#### A. OBECNĚ K AKTUÁLNÍMU VÝVOJI

*Strategie pro rovnost žen a mužů 2021-2030* i *Akční plán rovného odměňování*, definují opatření s potenciálem postupně realizovat práva chráněná příslušnými články Charty a implementovat rozhodnutí *UWE proti České republice*. Je však klíčové, aby opatření v těchto dokumentech byla v praxi ve stanovených lhůtách naplňována, k čemuž nyní nedochází.

K naplnění závazků může výrazně napomoci včasná a řádná transpozice nedávno schválených směrnic Evropského parlamentu a Rady, a to konkrétně *směrnice o platové transparentnosti a směrnice o genderové vyváženosti*.

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

Je znepokojivé, že MPSV navzdory předchozím slibům upustilo od záměru realizovat bez vazby na transpozici směrnice o transparentnosti odměňování dvě jednoduchá dlouho diskutovaná opatření. Opatření v podobě zavedení povinnosti zveřejňovat v inzerci volných pracovních míst informaci o výši základní složky mzdy/platu a zakotvení nicotnosti doložek mlčenlivosti o výši příjmu v zákoníku práce nemají dopad na státní rozpočet a jejich přijetí bylo plánováno již dlouho před směrnicí ve Strategii a Akčním plánu rovného odměňování. Je proto žádoucí, aby je MPSV realizovalo co nejdříve a nepřistupovalo k dalším odkladům. Mohou totiž účinně přispět k nápravě nerovností v odměňování bezprostředně po svém přijetí. Obě opatření totiž umožní pracovníkům získat více informací o odměňování na pozicích obdobných té jejich a napomohou odbourat české klima, v němž spolu lidé informace o výši příjmu často nesdílí. V konečném důsledku tak umožní obětem platové diskriminace, aby se dozvěděly, že jsou nerovně odměňovány, mohly na tuto věc upozornit a dále ji řešit.

Za stejně znepokojivé lze označit prodlevy v přípravě transpozice směrnice o platové transparentnosti. V situaci, kdy MPSV připouští, že není možné stihnout její transpozici do konce volebního období, je třeba, aby připravilo plán, jak s přípravou legislativních i technických řešení směrnice postoupit co nejvíce, aby příští vláda stihla novelu schválit v transpoziční lhůtě. To je v tuto chvíli vzhledem k řadě vzniklých prodlev velmi nejisté.

K prodlevám bohužel dochází i v provádění *Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026*.

MPSV i další zodpovědní aktéři by tak měli skutečně naplňovat opatření předvídaná v Akčním plánu, Aktualizovaná Strategie by měla být v brzké době schválena vládou v podobě připravené experty, aby mohla započít realizace opatření v ní uvedených.

Je zásadní, aby MPSV opatření v podobě zakotvení nicotnosti doložek mlčenlivosti o výši příjmu a povinnosti uvádět rozpětí nástupní mzdy v inzerci vložilo do některé z již připravených novel zákoníku

práce, aby byla schválena do konce tohoto volebního období. Jejich absence na českém pracovním trhu přispívá k nerovnému odměňování.

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

Je pozitivní, že příprava transpozice směrnice o genderové vyváženosti probíhá dle plánovaného harmonogramu. Aby byla směrnice transponována v zákonné lhůtě, bude nezbytné, aby byla projednána bez prodlev i v Parlamentu.

Je však třeba mít na paměti, že stávající minimalistická transpozice směrnice o genderové vyváženosti nepovede k implementaci rozhodnutí *UWE proti České republice*, jelikož se vztahuje jen na šest největších společností na českém kapitálovém trhu a cíle, které mají tyto společnosti v oblasti vyváženého zastoupení žen ve vedení naplňovat, nejsou závazné.

Při probíhající revizi Strategie je tak vhodné, aby byla nově formulována opatření plně implementující rozhodnutí *UWE proti České republice*. Strategie by měla zahrnout opatření vyžadující zakotvení závazných legislativních opatření v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů (tzv. tvrdých kvót), které EVSP označil pro zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích orgánech za nezbytné. Toto opatření však v tuto chvíli návrh aktualizované Strategie neobsahuje.

Dále by bylo účelné a prospěšné, aby bylo přistoupeno 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 by bylo zajištěno, že stát půjde v této oblasti společně s čistě soukromým vlastnictvím příkladem. Toto opatření aktualizovaná Strategie obsahuje a bude třeba, aby bylo realizováno.