

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

22.12.2022 - Lenka Čermáková | Vláda ČR

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 směrnici 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.

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.

<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-nova-smernice-o-transparentnosti-odmenovani-posili-vymahatelnost-prava-na-rovnou-odmenu-a-pomuze-snizit-mzdovou-diskriminaci-zen-201893>