



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Legislativní možnosti rovného odměňování žen a mužů

Komplexní analýza možností legislativních zvýhodnění zaměstnaneckých organizací uplatňujících v praxi politiku rovnosti žen a mužů a dalších změn a opatření k zajištění rovnosti v odměňování žen a mužů v ČR

Projekt 22 % K ROVNOSTI
Ministerstva práce a sociálních věcí

Jazyková korektura: Mgr. et MgA. Alena Orten
Návrh obálky, grafické zpracování a sazba: Kateřina Jelínková

Tato publikace vznikla v rámci projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ (reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0003702) financovaného z Evropského strukturálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Obsahovou část této publikace zpracovala společnost Deloitte Advisory s.r.o.

Obsah

1.	Manažerské shrnutí.....	4
2.	Úvod – práce stejné hodnoty.....	5
3.	Detailní rozpracování vybraných opatření.....	13
3.1	Zjednodušení zaměstnávání rodičů malých dětí	13
3.1.1	Shrnutí stávajícího stavu, relevantní právní úprava, problematická místa.....	13
3.1.2	Nezbytné legislativní úpravy.....	15
3.1.3	Doporučené nelegislativní postupy.....	23
3.1.4	Vyhodnocení předpokládaných dopadů opatření	23
3.2	Transparentnost – včetně zpracování zprávy o anonymizované výši odměn žen a mužů dle pozic	24
3.2.1	Shrnutí stávajícího stavu, relevantní právní úprava.....	24
3.2.2	Nezbytné legislativní úpravy.....	25
3.2.3	Doporučené nelegislativní postupy.....	33
3.2.4	Vyhodnocení předpokládaných dopadů opatření/změny	34
3.3	Proškolení zaměstnanců (včetně vedení a HR) v oblasti práv na rovné odměňování, včetně akreditace a certifikace zaměstnavatelů a možnosti odečtu nákladů na školení nebo provedení genderového auditu pro účely daní.....	35
3.3.1	Shrnutí stávajícího stavu.....	35
3.3.2	Legislativní úpravy.....	37
3.3.3	Doporučené nelegislativní postupy.....	39
3.3.4	Vyhodnocení předpokládaných dopadů opatření	40
3.4	Bezplatné HR poradenství – Program financovaný z ESF	40
3.4.1	Shrnutí stávajícího stavu.....	40
3.4.2	Popis opatření	41
3.4.3	Nezbytné legislativní úpravy.....	42
3.4.4	Doporučené nelegislativní postupy.....	42
3.4.5	Vyhodnocení předpokládaných dopadů opatření	44
3.5	Řešení sporných případů, s nimiž se v návaznosti na námitky kontrolovaných subjektů inspekce práce musí vypořádat	45
3.5.1	Shrnutí stávajícího stavu, relevantní právní úprava, problematická místa.....	45
3.5.2	Nezbytné legislativní úpravy.....	45
3.5.3	Doporučené nelegislativní postupy – návrhy, jak se vypořádat s námitkami kontrolovaných osob prostřednictvím právní argumentace	45
3.5.4	Vyhodnocení předpokládaných dopadů opatření	54

3.6	Návrh adekvátního postupu orgánu inspekce práce v rámci správního trestání.....	54
3.6.1	Shrnutí stávajícího stavu, relevantní právní úprava, problematická místa.....	54
3.6.2	Nezbytné legislativní úpravy.....	57
3.6.3	Doporučené nelegislativní postupy – návrh algoritmu výpočtu adekvátních pokut ukládaných orgány inspekce práce v rámci správního trestání – ve vztahu k dodržování rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti odměňování	58
3.6.4	Vyhodnocení předpokládaných dopadů opatření	60
3.7	Nízký GPG jako bonifikace v rámci veřejných zakázek.....	61
3.7.1	Shrnutí stávajícího stavu.....	61
3.7.2	Nezbytné legislativní úpravy.....	62
3.7.3	Doporučené nelegislativní postupy.....	64
3.7.4	Vyhodnocení předpokládaných dopadů opatření	65
4.	Přehled relevantních příkladů dobré praxe v zahraničí.....	67
4.1	Rakousko.....	67
4.2	Německo.....	72
4.3	Švýcarsko	77
5.	Přílohy	80
5.2	Long-list doporučení	80
5.2	Přehled legislativních norem a jejich obsahu	84

1. Manažerské shrnutí

Následující dokument prezentuje závěry zakázky „*Komplexní analýza možností legislativních zvýhodnění zaměstnaneckých organizací uplatňujících v praxi politiku rovnosti žen a mužů a dalších změn a opatření k zajištění rovnosti v odměňování žen a mužů v ČR – III*“.

Tato zakázka byla realizována v období od července 2019 do ledna 2020, a to společností Deloitte Advisory s.r.o. Zakázka byla realizována pro Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI.

V rámci zakázky jsme analyzovali současná legislativní i nelegislativní opatření v oblasti rovnosti žen a mužů v ČR, zejména ve vztahu k zaměstnavatelům.

Cílem bylo navrhnout nástroje a opatření legislativní a nelegislativní povahy na podporu rovného zacházení žen a mužů a detailně popsat nevhodnější nástroje. Doporučení budou následně využita jako podklad při zpracování Akčního plánu pro rovnost žen a mužů.

Návrhy níže uvedených opatření vychází ze třech hlavních zdrojů:

- **Analýzy současného legislativního rámce a analýzy nelegislativních nástrojů a opatření** v oblasti rovného zacházení, rovného odměňování a sladování rodinného a profesního života
- **Ze zkušeností a příkladů dobré praxe ze zahraničí**, a to legislativních a nelegislativních nástrojů a opatření na podporu rovného zacházení v Německu, Rakousku a Švýcarsku.
- **Výstupů a zjištění dalších výzkumů a aktivit projektu 22% K ROVNOSTI**

Výsledkem analýzy je mimo jiné „long-list“ legislativních i nelegislativních opatření, z něhož bylo vybráno 7 stěžejních opatření, jejichž podrobný popis a návrh zavedení do praxe je stěžejní součástí tohoto dokumentu. Samotný long-list je k dispozici v Příloze.

Návrhová část jednotlivých opatření má jednotnou strukturu obsahující popis současného stavu (relevantní právní úpravy, problematická místa, odůvodnění potřeby), návrhu opatření a jeho účelu a cíle, popis daného opatření/změny (v členění na legislativní úpravy a doporučené nelegislativní postupy) a vyhodnocení předpokládaných dopadů opatření. Součástí návrhu je u vybraných opatření i konkrétní paragrafové znění týká-li se změna úpravy zákona, či návrhy postupů v případě opatření nevyžadující změnu právních předpisů.

Návrhy opatření představují jen některé z možných přístupů, jimiž lze pozitivně přispět k řešení problematiky nerovného zacházení v oblasti odměňování žen a mužů. Navrhované opatření nepředstavují jediné správné řešení, nýbrž mohou být různě modifikovány, mohou být aplikovány všechny dílčí návrhy jako celek nebo pouze jejich část. V případě implementace návrhů opatření legislativního charakteru bude potřeba jako v každém legislativním procesu zkoumat možné dílčí souvislosti s jinými právními předpisy.

2. Úvod – práce stejné hodnoty

Dle zákonné definice v § 110 zákoníku práce má být uplatňován při odměňování princip stejné mzdy, platu nebo odměny **za práci stejné hodnoty**, přičemž pro uplatnění tohoto principu je nezbytné **porovnávat vždy několik hledisek** za účelem zjištění, zda práce zaměstnance či zaměstnankyně má vyšší či nižší hodnotu pro individuálního zaměstnavatele, nejedná se tedy o plošné nebo univerzální ohodnocení určitého druhu práce.

Zmíněnými hledisky jsou:

1. **složitost práce, odpovědnost a namáhavost práce** – je posuzována s ohledem na nezbytné vzdělání nebo dovednosti, předmět práce, obsah pracovních činností, zátěž, negativní vlivy práce, bezpečnost, řídicí nebo organizační náročnost apod.,
2. **pracovní podmínky** – jsou hodnoceny dle pracovních režimů a jimi způsobených omezení pro zaměstnance (vícesměnný nebo nepravidelný provoz, přesčasy) a dle pracovního prostředí (práce s chemickými látkami, prostorové omezení nebo naopak práce ve výškách, ale i nepřátelské prostředí),
3. **pracovní výkonnost** – lze hodnotit jak z pohledu kvantity, tak kvality, záleží na dané práci, ale i z pohledu osobnostních předpokladů zaměstnance k dané práci,
4. **výsledky práce.**

Tato hlediska blíže popisuje § 110 odst. 3, 4 a 5 zákoníku práce a toto ustanovení je pak dále vykládáno soudy.

Definování práce stejné hodnoty vychází i z evropské směrnice č. 2006/54/ES, kterou rozvíjí judikatura Soudního dvora EU. Z bodu 9 preambule této směrnice vyplývá, že by mělo být za účelem ověření toho, zda pracovníci/ pracovníce vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci, určeno, zda lze s ohledem na řadu faktorů včetně povahy práce, odborného vzdělávání a pracovních podmínek považovat situaci pracovníků za srovnatelnou.

Vydeme-li z výše uvedených definic vycházejících z právních předpisů a ze soudní judikatury, existuje několik kritérií, která jsou následně vážena při posuzování, zda je odměna srovnatelná, tj. zda se jedná o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty:

Ad 1. Složitost práce, odpovědnost a namáhavost práce

- Požadavky na **vzdělání** pro konkrétní práci, a to **nejen z hlediska stupně vzdělání** (středoškolské, výuční, vysokoškolské apod.), **ale i z hlediska odbornosti, dalšího vzdělávání apod.** (včetně absolvování kurzů, rozšiřování a prohlubování kvalifikace). Jinými slovy **hodnota práce, ke které je třeba specifického vzdělání**, oproti práci, na kterou stačí například jakékoliv středoškolské vzdělání apod., může mít jinou hodnotu.

Vzdělání má mít vztah k vykonávané práci a jeho příznivější hodnocení musí být legitimní¹. Pakliže není vzdělávání pro výkon práce relevantní, nelze jej hodnotit příznivěji (viz případ Soudního dvora EU C-109/88 - Handels - og Kontorfunktionaerernes Forbund I Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening (Danfoss), rozhodnutí ze dne 17. 10. 1989²). Jako příklad lze uvést zaměstnavatele, který příznivě hodnotí dosažené maturitní vzdělání na pozici uklízeče/uklízečky, když tato kvalifikace nijak nesouvisí s náplní práce.³

¹ Section 10: Compensation Discrimination, ze dne 12. 5. 2000, vydaný U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Dostupné zde: <https://www.eeoc.gov/policy/docs/compensation.html>

² S tímto rozhodnutím jsou v souladu rozhodnutí jednotlivých členských zemí, např. Nejvyšší soud v Polsku ve věci I PK 242/06, Maria S. vs. The Municipal Office in J, jež dospěl k závěru, že délka zkušeností, určitá dovednost musí zvláštní význam pro konkrétní pracovní povinnosti, aby je mohl zaměstnavatel hodnotit příznivěji.

³ Section 10: Compensation Discrimination, ze dne 12. 5. 2000, vydaný U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Dostupné zde: <https://www.eeoc.gov/policy/docs/compensation.html>

V případě posouzení práce dvou psychoterapeutů, kdy jeden z nich byl vzděláním lékař a druhý psycholog, dospěl Soudní dvůr EU k závěru, že rozdílné vzdělání a kvalifikace znamenají, že jsou povoláni k výkonu rozdílných pracovních úkolů. Je totiž nutné posoudit, zda jsou pracovní úkoly stejné, resp. mohou být zaměnitelné (viz rozhodnutí Soudního dvora EU ze dne 11. 5. 1999 ve věci C-309/97 *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse* proti *Wiener Gebietskrankenkasse*).

- **Praktické znalosti a dovednosti** potřebné pro výkon konkrétní práce, které se mohou odrazit zejména v předchozí praxi. Tyto znalosti a dovednosti se vztahují k posouzení, zda se jedná o práci stejné hodnoty, tedy zda je například **určitá délka praxe v určité dovednosti** podmínkou výkonu práce či zárukou lepších znalostí a dovedností relevantních pro výkon práce. Požadavek na znalosti a dovednosti na jednu pozici se může v průběhu let měnit, pokud dojde vlivem automatizace a robotizace ke snížení nutnosti určitou znalost nebo dovednost mít.⁴

Ohodnocení odpracovaných let u posuzovaného zaměstnavatele může být v pořádku (viz případ Soudního dvora EU C-109/88 - *Handels - og Kontorfunktionaerernes Forbund I Danmark* kontra *Dansk Arbejdsgiverforening (Danfoss)*, rozhodnutí ze dne 17. 10. 1989 nebo rozsudek Soudního dvora EU ze dne 3. října 2006 ve věci C-17/05, *B. F. Cadman* proti *Health & Safety Executive*), nicméně toto nemusí platit v případě, že **po určité délce praxe úroveň dovednosti již nemůže nikam růst**. Například Nejvyšší soud v Maďarsku, sp. zn. Kfv. 39.148/2011/7, potvrdil, že délka praxe, během které zaměstnanec či zaměstnankyně vykonávali jiné pracovní úkoly než nyní, neospravedlňuje vyšší odměnu za současnou práci.⁵

- **Složitost předmětu práce** (tedy např. toho, co se vyrábí nebo vytváří, složitost pracovních nástrojů a systémů apod.) a **složitost pracovní činnosti** (tedy náročnost aktivity, která je vykonávána).⁶ Je poměrně problematické, jak ohodnotit složitost pracovních činností, které se od sebe liší. Toto kritérium tak většinou bude nutné spojit s dalšími kritérii. Soudní dvůr EU se zabýval srovnáním pozice logopeda, vedoucího lékárníka a vedoucího psychologa (viz rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 27. října 1993 ve věci C-127/92, *Dr. Pamela Mary Enderby* proti *Frenchay Health Authority* a *Secretary of State for Health*) nebo obsluhy automatických strojů vyrábějících keramiku s dekoratéry keramiky (viz rozhodnutí Soudního dvora EU C-400/93, *Specialarbejderforbundet i Danmark* v *Dansk Industri*, dříve *Industriens Arbejdsgivere*, jednající za *Royal Copenhagen A/S.*, ze dne 31. 5. 1995), naopak český soud⁷ dospěl k závěru, že práce primářů a primářek na různých odděleních v nemocnici není srovnatelná. Výsledky posouzení tak nelze abstrahovat do univerzálně platného pravidla. Ve většině případů totiž nebude posouzení stejné úrovně složitosti tak zjevné, jako např. v případě porovnání práce letušky a stevarda (viz rozsudek Soudního dvora EU C-43/75, *Gabrielle Defrenne* proti *Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, rozhodnutí ze dne 8. 4. 1976). Obdobně práce prodavače v dámském oddělení oděvů a pánském oddělení oděvů bude pravděpodobně stejně složitá. Určitým vodítkem mohou být názvy a oficiální popisy pracovních pozic nebo organizace zaměstnavatele na oddělení, týmy apod., nicméně nejsou samy o sobě rozhodující, neboť určující je reálná náplň práce, zatímco názvy a popisy mohou být formální a neodpovídající skutečnosti.⁸

⁴ Section 10: Compensation Discrimination, ze dne 12. 5. 2000, vydaný U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Dostupné zde: <https://www.eeoc.gov/policy/docs/compensation.html>

⁵ Burri, S. National cases and good practices on equal pay. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2019, s. 22.

⁶ Pichrt, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 354.

⁷ Nejedná se o rozhodnutí Nejvyššího nebo Ústavního soudu, nelze jej tedy brát jako judikaturu, kterou by nižší soudy měly následovat.

⁸ Section 10: Compensation Discrimination, ze dne 12. 5. 2000, vydaný U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Dostupné zde: <https://www.eeoc.gov/policy/docs/compensation.html> nebo rozhodnutí Ústavního soudu v Chorvatsku sp. zn. US-III-7490/2014, dostupné v Burri, S. National cases and good practices on equal pay. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2019, s. 22.

Mezi příklad ze zahraničí patří rozhodnutí Nejvyššího soudu ve Španělsku ze dne 14. 5. 2014, sp. zn. 2328/2013, který dospěl k závěru, že práce pokojské a barmana v hotelu je prací stejné hodnoty, jelikož obě práce byly zařazeny do stejné klasifikační třídy v příslušné kolektivní smlouvě, nebo rozhodnutí Kasačního soudu ve Francii ze dne 6. 7. 2010, sp. zn. 09-40021, který posoudil práci různých zaměstnanců na pozici 'Human Resources, Legal and Office Department Manager' jako práci stejné hodnoty. Naopak v Lucembursku dospěl odvolací soud v případě sp. zn. 41026, že práce spočívající v managementu účetnictví nemá stejnou hodnotu jako management finanční účasti a vyvíjení finančních strategií.⁹ Ve Velké Británii soud porovnával práci vedoucích týmů pracujících pro obec, v jiném případě porovnával práci školní asistentky a hrobníků a silničářů, jejichž společným zaměstnavatelem bylo město, kdy školní asistentka dostávala méně peněz, přestože její práce vyžaduje speciální dovednosti.¹⁰

Jak potvrzuje rozhodnutí irského Vrchního soudu ve věci C & D Food Ltd. v. Cunnion [1997] 1 IR 147, pro ospravedlnění rozdílné odměny nestačí subjektivní názor zaměstnavatele, že jeden úkol má vyšší hodnotu než druhý.¹¹ Prakticky také může nastat situace, kdy dvě práce sice teoreticky srovnatelné jsou, je však obtížné najít metodu, která by je objektivně srovnala. K tomuto došlo ve Švédsku, kdy soud (Labour Court) ve věci sp. zn. 41 z roku 1996 nevyloučil srovnání pozice porodní asistentky a nemocničního technika, nicméně v daném případě použitá metoda nebyla dle soudu dostatečná, aby stejnou hodnotu práce prokázala. V dalším případě Švédského soudu (Labour Court) sp. zn. 13 z roku 2001 se hodnota těchto dvou pozic co do znalostí, dovedností, odpovědnosti, výkonu a pracovních podmínek ukázala jako srovnatelná, v jiném případě, sp. zn. 76 z roku 2001, soud dospěl k závěru, že pozice srovnatelné nejsou.¹² Tato rozporná rozhodnutí soudů ukazují, že srovnání je často velice obtížné a nejednoznačné.

- **Organizační a řídicí náročnost**, která se projevuje např. počtem podřízených, nadřízených zaměstnanců, celkovou organizační a řídicí strukturou. Zvažuje se, kolik lidí zaměstnanec či zaměstnankyně řídí, kolik vede zákazníků, klientů apod., co vše musí svými manažerskými schopnostmi obsáhnout, zda je jejich práce supervizována. Závisí na konkrétních okolnostech dané práce.
- **Odpovědnost za škody, zdraví a bezpečnost**, která je dána pravděpodobností vzniku škod, jejich velikostí, následky apod.¹³ Čím rizikovější práce a čím vyšší škody hrozí při práci, tím se bude hodnota práce lišit od práce méně rizikové. Odpovědnost může být za výsledek práce, za provoz, za podřízené, za sebe, za svěřené hodnoty apod.
- **Fyzická, smyslová a duševní zátěž** a působení **negativních vlivů** práce, kde se projevuje náročnost práce. Posuzuje se, zda se jedná o nebezpečné prostředí, s vyšším výskytem pracovních úrazů, s místem výkonu práce v zahraničí, s výskytem smyslové (zrak, čich, hmat, sluch) zátěže apod. Fyzická zátěž se liší podle hmotnosti předmětů, doby zátěže, místa výkonu práce, nutnosti stereotypních pohybů a jiných vnucených pohybů, zatížením těla, svalů apod. Duševní zátěž se může sestávat z nároků na paměť, poznávání, nutnost provádět logické operace a logické a kritické myšlení, na schopnost tvůrčího myšlení, abstraktního myšlení. Negativní vlivy mohou být jak fyzické, tak psychické, spočívající ve stresu, rizikovitosti, monotónnosti, překonávání nepříjemných okamžiků, překonávání zábran apod.¹⁴ Různé zátěže mohou, avšak nemusí, znamenat,

⁹ Burri, S. National cases and good practices on equal pay. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2019, s. 21, 23 a 24.

¹⁰ Křížková, A., Vohlídalová, M., Pospíšilová, K., Maříková, H. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praha 2017, ISBN 978-80-7421-147-8, s. 108.

¹¹ Burri, S. National cases and good practices on equal pay. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2019, s. 23.

¹² Burri, S. National cases and good practices on equal pay. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2019, s. 25.

¹³ Pichrt, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 354.

¹⁴ Pichrt, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 354.

že jde o jinou hodnotu práce. V některých případech se může např. zvedání těžkých břemen rovnat opakující se práci, namáhající stále stejnou část těla.¹⁵ Zároveň je nutné se vyhnout genderovým stereotypům, dle kterých je určitá typicky mužská zátěž považovaná za zátěž větší oproti jiné, typicky ženské zátěži.¹⁶ Nelze však dospět k obecně platným závěrům. Vždy je třeba posoudit konkrétní okolnosti.

Ad 2. Pracovní podmínky

- **Obtížnost pracovních režimů**, která vyplývá z rozvržení pracovní doby. Záleží tedy, zda je práce vykonávána na jednosměnném, dvousměnném nebo třisměnném provozu, zda je vykonávána i o víkendech a státních svátcích, v noci, přesčas, při rozdělení směn do více částí, do konta pracovní doby apod. Režimy, které více zasahují do rodinného a soukromého života (např. nepřetržitý provoz), jsou hodnoceny obtížněji.¹⁷ Pokud je zaměstnavatelem vyžadována flexibilita (přípravenost k výkonu práce) co do proměnlivosti pracovní doby, počtu odpracovaných hodin nebo míst, odkud je práce vykonávána, nutnosti pracovních cest apod., lze toto hodnotit rozdílně, pokud je taková flexibilita skutečně důležitá pro provedení konkrétních pracovních úkolů. Pod kritérium flexibility nespadá hodnocení kvality prováděných prací. Kritérium flexibility může znamenat nepřímou diskriminaci, není-li užito správně. V projednávaném případě proto dospěl Soudní dvůr EU k závěru, že zaměstnavatel systém odměn nastavil nesprávně, když systematicky zvýhodňoval muže, kteří oproti ženám byli schopni dostát jím požadované flexibilitě (viz případ Soudního dvora EU C-109/88 - Handels - og Kontorfunktionaerernes Forbund I Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening (Danfoss), rozhodnutí ze dne 17. 10. 1989).
- **Obtížnost pracovního prostředí**, která je dána podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí. Posuzuje se výskyt prachu / hluku / škodlivého záření a jaká je jejich intenzita, výška apod., zda dochází k práci s chemickými látkami, s biologickými činiteli, zda práce probíhá ve výškách, v hloubkách, pod vodou, zda probíhá v podmínkách prostorového nebo časového omezení, zda dochází k působení vibrací, radioaktivity, karcinogenních látek apod.¹⁸ Relevantní je i rozsah a závažnost možných pracovních úrazů, které hrozí. V soudní praxi tak je například připuštěno, aby byl rozdílně odměňován ošetřovatel telat a ošetřovatel býků, neboť pracovní prostředí s býky je rizikovější z hlediska hrozby úrazu (oproti práci s telaty), nebyly tudíž dány srovnatelné pracovní podmínky (viz Nález Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 867/17 ze dne 17. 7. 2019). V rámci metodiky k práci stejné hodnoty v USA je zase uveden případ, kdy se liší práce poslíčka v rámci jedné budovy a poslíčka mezi budovami, který musí chodit ven za každého počasí.¹⁹

Ad 3. Pracovní výkonnost

- **Intenzita a kvalita prováděných prací**, v rámci které jsou prováděné práce hodnoceny z pohledu kvality i kvantity. Může se jednat o nastavené ukazatele, které musí zaměstnanec/zaměstnankyně vykonávající práci konat, hodnoty, které musí splnit apod. Často se bude jednat kritérium, které mohou objasnit pouze lidé, kteří jsou s konkrétním zaměstnancem či zaměstnankyní v kontaktu a setkávají se s ním, když vykonává svou práci.
- **Pracovní schopnosti a pracovní způsobilost** vychází z vlastností zaměstnance či zaměstnankyně, které jsou pro práci relevantní a které by měli pro výkon práce mít. Jedná se například o flexibilitu, přizpůsobivost na změnu organizačních, technologických nebo technických podmínek nebo na jinou změnu, tvůrčí invenč-

¹⁵ Section 10: Compensation Discrimination, ze dne 12. 5. 2000, vydaný U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Dostupné zde: <https://www.eeoc.gov/policy/docs/compensation.html>

¹⁶ Viz rozhodnutí Ústavního soudu ve Španělsku ze dne 1. 7. 1991, sp. zn. 145/1991 - Burri, S.National cases and good practices on equal pay. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2019, s. 15.

¹⁷ Pichrt, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 354.

¹⁸ Pichrt, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 355.

¹⁹ Section 10: Compensation Discrimination, ze dne 12. 5. 2000, vydaný U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Dostupné zde: <https://www.eeoc.gov/policy/docs/compensation.html>

nost, koncepčnost, logické myšlení, pohotový úsudek, abstraktní myšlení, kritické myšlení. Může se jednat o schopnost pracovat v týmu, vést lidi, schopnost pracovat pod tlakem, vyvíjet nová řešení, vyvíjet iniciativu, schopnost rozhodnosti apod. Pro různé pozice a práce se bude žádaný okruh pracovních schopností lišit.²⁰

Ad 4. Výsledky práce

- **Množství a kvalita výsledků práce** v sobě zahrnují kvalitativní a kvantitativní stránku. Hodnocení výsledků práce se může lišit podle druhu práce. U vědeckých profesí může být kritériem počet citovaných publikací, u zboží a služeb se může jednat o počet reklamací, obecně takovým kritériem může být opotřebení nástrojů, spotřeba pohonných hmot, plnění termínů dodání apod.²¹ Toto posouzení není jednoduché, neboť ne vždy je zřejmé, co je dobrým, a co je špatným výsledkem. Odlišně se měří množství (např. počet odbavených zákazníků, počet roznesených zásilek) od kvality (počet dobré zpětné vazby od zákazníků, kvalitní překlad, kvalitní návrh PR strategie apod.). Zaměstnavatel by měl mít nastavená kritéria, jak hodnotit výsledky práce transparentně, měřitelně a nediskriminačně.

K výše uvedeným hlediskům je **nezbytné přiřadit jejich váhu v porovnání s ostatními hledisky a odstupňovat je**, aby samotné posouzení mohlo zajistit rovné odměňování.

Prakticky proto posouzení bude vypadat tak, že u každé potenciálně porovnávané práce budou posouzena všechna výše uvedená kritéria, každému z nich bude přiřazena váha a následně provedeno porovnání práce. Důležité jsou podstatné a zásadní rozdíly, nikoliv rozdíly marginální.²² **Toto posouzení a přiřazení kritérií nesmí vést k diskriminaci.** Pokud toto posouzení povede k závěru, že se jedná o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, bude potřeba srovnat odměny jednotlivých zaměstnanců.

Je nutné se zaměřit nejen na přímou diskriminaci, ale i na nepřímou. Jedním z příkladů je odměňování zaměstnanců na částečný a plný úvazek. Například Soudní dvůr EU se věnoval případu rozdílných odměň za přesčasy podle toho, zda byli zaměstnanci zaměstnáni na částečný úvazek nebo celý úvazek, přičemž zaměstnanci na částečný úvazek byly převážně ženy a měly odměnu nižší. Soud dospěl k závěru, že toto nastavení je diskriminační, jelikož nebylo podloženo žádným relevantním odůvodněním.²³ V jiném případě dospěl soud k závěru, že stejná odměna za práci přesčas převyšující tři hodiny práce pro zaměstnance na plný úvazek (převážně muže) a zaměstnance na částečný úvazek (převážně ženy) může být nastavena nesprávně, neboť znevýhodňuje zaměstnankyně zaměstnané na částečný úvazek, pro které je více náročné odpracovat více než tři přesčasové hodiny než pro zaměstnance na plný úvazek (viz rozsudek Soudního dvora EU ze dne 27. 5. 2004 věc C-285/02 Edeltraud Elsner-Lakeberg proti Land Nordrhein-Westfalen). V Rakousku zase dospěl soud k závěru, že není důvodné, aby pracující na plný úvazek byli povyšováni do vyšší mzdové třídy jednou za dva roky, zatímco pracující na částečný úvazek pouze jednou za čtyři roky, neboť nižší objem práce neodůvodňuje nižší mzdu.^{24,25}

Dále je vhodné zjistit, jak velké rozdíly v odměnách existují mezi zaměstnanci, kteří mají odměnu diferencovanou v závislosti na určitém kritériu. Pokud se například rozdíly ve mzdách u mužů liší v závislosti na délce

²⁰ Pichrt, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 355.

²¹ Pichrt, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 355.

²² Section 10: Compensation Discrimination, ze dne 12. 5. 2000, vydaný U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Dostupné zde: <https://www.eeoc.gov/policy/docs/compensation.html>

²³ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-300/06 – Ursula Voß v. Land Berlin, rozhodnutí ze dne 6. 12. 2007.

²⁴ Křížková, A., Vohlídalová, M., Pospíšilová, K., Maříková, H. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praha 2017, ISBN 978-80-7421-147-8, s. 108.

²⁵ Kromě shora uvedených případů se lze setkat také s tím, že odměny za pracovní věrnost se zkracují v případě zkráceného úvazku; takové jednání by tedy rovněž mohlo být vyhodnoceno jako diskriminační.

praxe o tisíc korun, zatímco žena s nižší délkou praxe má o desítky tisíc méně, nepůjde o legitimní rozdíl.²⁶ Srovnání, zda se jedná o práce stejné hodnoty, lze tedy provádět nejen ve vztahu ke dvěma individuálním zaměstnancům, ale i ve vztahu ke dvěma skupinám zaměstnanců, přičemž rozdíl v odměňování může za určitých podmínek vyplývat ze statistik.²⁷ Takto lze odhalit, že zdánlivě neutrální kritérium dopadá jinak na ženy a muže²⁸, nebo že v netransparentním systému odměňování existují rozdíly v odměňování mezi pohlavími²⁹, popř. že práce, jež vykonávají především ženy, jsou hůře placené oproti pracím, které vykonávají především muži³⁰ apod.³¹ Ve Velké Británii ve věci *Lawrence & others vs. Regent Office Care Ltd & others* soud srovnal odměnu zaměstnankyň pracujících ve školní jídelně, jež byla subkontraktována, se skupinou zaměstnanců, kteří byli zaměstnáni nadále přímo městem.³² Případ se dostal až před Soudní dvůr EU (rozsudek Soudního dvora EU ze dne 17. 9. 2002 ve věci C-320/00 A. G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd.), který věc posoudil tak, že neexistuje žádný důvod, proč by pracující nemohli srovnávat své mzdy se mzdami těch, kteří vykonávají práci stejné hodnoty, byť pro jiné zaměstnavatele. Pokud však neexistuje společný zaměstnavatel, neexistuje ani osoba, která by mohla nerovné odměňování napravit.

Dosažení rovné odměny za práci stejné hodnoty je možné docílit pomocí **systému klasifikace práce**. V českém právním řádu je ve veřejné správě, tedy u zaměstnanců, kteří dostávají plat za svou práci, uplatňován **systém platových tarifů** (viz nařízení vlády č. 138/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů). V soukromé sféře dochází k obdobné klasifikaci pro statistické účely v rámci **Národní klasifikace zaměstnání CZ-ISCO ČSÚ**, a to konkrétně „*pro potřeby sledování jednotlivých skupin (druhů) zaměstnání v České republice a možnost jejich mezinárodního srovnání.*“³³

Dalším druhem klasifikace práce je **rozdělení práce do osmi skupin** v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Zaručená mzda představuje ochranu zaměstnanců a zaměstnankyň před nepřiměřeně nízkými mzdami nebo platy. Výše zaručené mzdy se liší podle zařazení do skupin, jež reflektují různé hodnoty vykonávané práce. Jednotlivé druhy práce uvedené v předmětném nařízení odpovídají pracím, za které náleží poměrně nízká odměna, neobsahují tedy všechny druhy práce.

²⁶ Section 10: Compensation Discrimination, ze dne 12. 5. 2000, vydaný U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Dostupné zde: <https://www.eeoc.gov/policy/docs/compensation.html>

²⁷ Veldman, A. Pay transparency in the EU. A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2017, s. 46.

²⁸ Rozhodnutí Soudního dvora EU ze dne 31. 3. 1981 ve věci C-96/80 J.P. Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.

²⁹ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-109/88 - Handels - og Kontorfunktionaerernes Forbund I Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening (Danfoss), rozhodnutí ze dne 17. 10. 1989

³⁰ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 27. října 1993 ve věci C-127/92, Dr. Pamela Mary Enderby proti Frenchay Health Authority a Secretary of State for Health

³¹ Veldman, A. Pay transparency in the EU. A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2017, s. 46.

³² Křížková, A., Vohlídalová, M., Pospíšilová, K., Maříková, H. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praha 2017, ISBN 978-80-7421-147-8, s. 109.

³³ METODIKA ZAŘAZOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ DO CZ-ISCO PRO ÚČELY STATISTIKY TRHU PRÁCE. Dostupné zde: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/3435234/Methodika+za%C5%99azov%C3%A1n%C3%AD+zam%C4%9B-stn%C3%A1n%C3%AD+do+CZ-ISCO+pro+%C3%BA%C4%8Dely+statistiky+trhu+pr%C3%A1ce.pdf/ec5f1d77-e25c-4bb5-94e-3-e87c7938d58e?t=1492761772323>

Výše uvedené zhodnocení jednotlivých faktorů, zda se jedná o práci stejné hodnoty, a klasifikace práce musí být dle čl. 4 odst. 2 směrnice 2006/54/ES genderově neutrální.³⁴ V některých zemích EU je povinnost hodnotit a klasifikovat práci genderově neutrálně výslovně zakotvena v zákoně, například v italském zákoně o rovných příležitostech nebo v portugalském zákoníku práce. V belgickém zákoně o gender pay gap je upravena genderová neutralita v rámci povinné reportovací povinnosti, kterou mají obchodní společnosti. V rámci kolektivního vyjednávání sektorových rad a jednotlivých podniků je v Belgii nutné zhodnotit, zda je klasifikace genderově neutrální a, pokud je to možné, upravit zhodnocení práce tak, aby byla zaručena genderová rovnost.³⁵ Toto legislativní opatření je doplněno aktivitou belgického institutu Institute for the Equality of Women and Men, který vypracoval checklist pro zhodnocení klasifikace práce, zda je genderově neutrální. Institut vydává i různé metodiky, pořádá školení atd. pro zaměstnavatele, pro odbory, aby se varovaly nerovnému zacházení.³⁶

Systémy klasifikace práce, které jsou genderově neutrální, totiž přispívají nejen ke správnému zhodnocení rozdílu v odměňování mezi muži a ženami, nýbrž, jsou-li tyto systémy skutečně používány, i k větší transparentnosti, neboť usnadňují přiřazení výše odměny k určité práci podle jejího zařazení. Tyto systémy klasifikace se častěji objevují ve veřejném sektoru, ale v některých zemích existují i v sektoru soukromém (např. Finsko, Francie, Německo, Itálie apod.).³⁷

Mezi příklady, kdy došlo ke změnám v klasifikacích tak, aby byly genderově neutrální, patří případ z Rakouska, kdy Nejvyšší soud ve věci sp. zn. Ob A 801/94 rozhodl, že zaměstnanci z třídy V, do které spadaly podpůrní zaměstnanci s lehkými pracovními úkoly a byly v ní jen ženy, budou přeřazeni do třídy IV, do které původně spadali podpůrní zaměstnanci pro těžkou práci, u kterých se nevyžadovala kvalifikace, ale fyzická zdatnost.³⁸

Zatímco **v soudním řízení je na účastnících, aby prokázali**, že se jedná o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, nebo že se naopak práce od sebe liší, **ve správním řízení mají oblastní inspektoráty práce povinnost vyšetřovací**, kdy je správní orgán povinen i bez návrhu zjistit všechny rozhodné okolnosti svědčící ve prospěch i v neprospěch toho, komu má být uložena povinnost. Oblastní inspektoráty práce tak samy musí zajistit důkazy k prověření všech hledisek včetně pracovní výkonnosti a výsledků práce, což může být poměrně komplikované. Kontrolovaný subjekt je samozřejmě povinen poskytovat kontrolnímu orgánu potřebnou součinnost. Z rozhodovací praxe SÚIP plyne, že státní orgány **častěji sankcionují nerovné odměňování stejné práce**, tedy dvou zaměstnanců/zaměstnankyň na totožných pozicích se stejným druhem práce, **než nerovné odměňování práce stejné hodnoty**, jelikož odměňování stejné práce je jednodušší prokázat.

Dnes neexistuje žádná metodika posouzení rovnosti odměn, kterou by oblastní inspektoráty mohly používat, úřady se tak musí spolehnout na vlastní výklad právních předpisů a judikaturu. Vhodným opatřením zajišťujícím lepší vymahatelnost práva na rovné odměňování je metodika určená OIP a SÚIP, dle které budou moci tyto kontrolní orgány postupovat při dokazování a rozhodování. Metodika může rozvádět výše uvedená kritéria, po-

³⁴ Viz čl. 4 odst. 2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání: *Zejména pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace prací, je založen na stejných kritériích pro muže i pro ženy a je sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví.*

³⁵ Veldman, A. Pay transparency in the EU. A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2017, s. 42.

³⁶ Burri, S. National cases and good practices on equal pay. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2019, s. 48.

³⁷ Veldman, A. Pay transparency in the EU. A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2017, s. 43.

³⁸ Burri, S. National cases and good practices on equal pay. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2019, s. 28.

pisovat praktické příklady, čím se projevují, a dále může obsahovat příklady důkazů, kterými lze nejběžněji tato kritéria prokázat. Metodika je připravována v rámci projektu MPSV 22 % K ROVNOSTI.

Nabízí se rovněž zvýšit povědomí o rovném odměňování mezi zaměstnavateli prostřednictvím metodiky, školení a jiné širší osvěty, neboť často si zaměstnavatelé nemusí být vědomi toho, že se dopouští nerovného odměňování nebo diskriminace, zejména u posuzování práce stejné hodnoty a nepřímé diskriminace. K osvětě mohou pomoci také genderové audity a jejich podpora (viz bod 2.1.3) a nástroj Logib. Výše uvedená opatření odpovídají opatřením, která jsou za účelem zvýšení vymahatelnosti práva zaváděna v zahraničí. Například ve Velké Británii platí, že orgány veřejné správy musí zohledňovat potřebu odstranit diskriminaci a podporovat rovné příležitosti mezi muži a ženami, existuje rámec pro přezkum rovného odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň orgánů veřejné správy, zaměstnavatelé s alespoň 250 zaměstnanci mají povinnost zveřejňovat rozdíly v odměňování podle pohlaví, a zároveň probíhala kampaň vysvětlující výhody vyrovnání rozdílů v odměňování. Určité formy plánů rovnosti pohlaví nebo reportovací povinnosti ohledně rozdílů v odměňování mezi muži a ženami existují například ve Švédsku, Španělsku, Rakousku, Portugalsku, Francii, Belgii apod.³⁹

³⁹ Křížková, A., Vohlídalová, M., Pospíšilová, K., Maříková, H. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praha 2017, ISBN 978-80-7421-147-8, s. 106 a 107.

3. Detailní rozpracování vybraných opatření

Na základě diskuze s MPSV, spolupracujících právníků a právníček a zástupců a zástupkyň dalších dotčených subjektů (Úřad vlády – Odbor rovnosti žen a mužů, KVOP, Legislativní rada vlády) byla z výše uvedeného long-listu doporučení v souladu s preferencí zaměstnavatelů na fokusní skupině vybrána následující sada opatření k detailnímu rozpracování:

1. **zjednodušení zaměstnávání rodičů malých dětí**
2. **transparentnost – včetně zpracování zprávy o anonymizované výši odměn žen a mužů dle pozic**
3. **proškolení zaměstnanců a zaměstnankyň (včetně vedení a HR) v oblasti práv na rovného odměňování**
4. **bezplatné HR poradenství**
5. **řešení sporných případů, s nimiž se v návaznosti na námitky kontrolovaných subjektů musí vypořádat orgány inspekce práce**
6. **návrh adekvátního postupu orgánu inspekce práce v rámci správního trestání**
7. **nízký GPG jako bonifikace v rámci veřejných zakázek**

Opatření jsou v této kapitole detailně rozpracované v následující struktuře:

- Stručné shrnutí stávajícího stavu
- Nezbytné legislativní úpravy
- Doporučené nelegislativní postupy
- Vyhodnocení předpokládaných dopadů opatření

Úvodem je nutno předestřít, že níže uvedené návrhy opatření představují jen některé z možných přístupů, jimiž lze pozitivně přispět k řešení problematiky nerovného zacházení v oblasti odměňování žen a mužů. Současně také jednotlivé návrhy opatření obsahují jednotlivé dílčí návrhy a doporučení, které nepředstavují jediné správné řešení, nýbrž mohou být různě modifikovány, mohou být aplikovány všechny dílčí návrhy jako celek, nebo pouze jejich část. Toto je potřeba vzít při seznámení s dále uvedenými návrhy opatření na vědomí a pracovat s nimi jako s návrhy možných, většinou však nikoli zcela výlučně jediných správných řešení. Dle názoru autorů návrhu opatření se však v případě níže popsanych návrhů opatření jedná o legislativně možná řešení.

Součástí návrhu některých opatření je i návrh paragrafového znění novel jednotlivých zákonů. V případě implementace návrhů opatření legislativního charakteru bude potřeba – jako v každém legislativním procesu – zkoumat možné dílčí souvislosti s jinými právními předpisy.

3.1 Zjednodušení zaměstnávání rodičů malých dětí

3.1.1 Shrnutí stávajícího stavu, relevantní právní úprava, problematická místa

Řada zaměstnavatelů již v současné době uplatňuje opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života, a to i nad rámec svých zákonných povinností. Když proto stát začne podporovat takovéto uvědomělé zaměstnavatele, dá tím všem zaměstnavatelům najevo, že tato opatření považuje za přínosná, a současně tak motivuje zaměstnavatele, kteří uplatňují tato opatření k jejich rozšiřování, a další zaměstnavatele, dosud tato opatření neuplatňující, k jejich zavádění.

Základy právní úpravy v této oblasti, včetně některých negativních aspektů, které stávající právní úprava přináší, lze shrnout takto:

Peněžitá pomoc v mateřství je upravena v ustanoveních § 32 až 38 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen „ZNP“). Ustanovení § 16 písm. a) a b) ZNP pak uvádějí mj. případy, kdy pojištěnec nárok

na výplatu peněžité pomoci v mateřství nemá. Zaměstnanec – pojištěnec tedy zejména **nemůže vykonávat práci v pojištěné činnosti, ze které tyto dávky náleží**. Tato skutečnost **omezuje zaměstnankyně a zaměstnance v práci po dobu, po kterou čerpají peněžitou pomoc v mateřství**.

Právní úprava rodičovského příspěvku se nachází v ustanoveních § 30 až 32 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (dále jen „**ZSSP**“), přičemž jednou z podmínek nároku na rodičovský příspěvek je **osobní celodenní péče o dítě**⁴⁰. Zejména právě definice této podmínky, blíže specifikovaná také v § 31 odst. 3 ZSSP, **představuje mnohdy komplikaci pro zaměstnankyně, jež mají zájem pracovat při současném čerpání rodičovského příspěvku**, a to zejména v případě, kdy jim finanční možnosti nedovolují zařídit si chůvu na individuální hlídání dítěte a rády by spoléhaly na kolektivní péči o děti. Počet hodin, které dítě může strávit v mateřské škole, zatímco rodič pobírá rodičovský příspěvek, je však – i po jeho zvýšení – stále velmi nízký.

Pracovněprávní předpisy znají vedle pracovního poměru ještě **práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**, tedy na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti⁴¹. Činnost na základě těchto dohod je – za současného dodržení shora uvedených podmínek pro čerpání peněžité pomoci v mateřství nebo rodičovského příspěvku – možná, nicméně je považována za práci **prekérního charakteru**⁴². Považujeme v této souvislosti za vhodné alespoň zmínit, že práci na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr charakterizuje zejména **výrazně snížená ochrana zaměstnance**⁴³ nebo **limity pro placení sociálního pojištění a zdravotního pojištění**.

Dle pracovněprávních předpisů současně přicházejí v úvahu zejména tyto flexibilní formy práce, které mohou – samozřejmě zejména v pracovním poměru – pomoci při zaměstnávání rodičů malých dětí:

- i. **pružné rozvržení pracovní doby** upravuje § 85 ZP,
- ii. **práce mimo pracoviště zaměstnavatele (tzv. home office)** zmiňuje § 317 ZP (důkladnější právní úprava ovšem absentuje), nebo
- iii. **kratší pracovní doba**, kterou upravuje § 80 ZP, přičemž zejména § 241 odst. 2 ZP stanoví důležitou právní úpravu týkající se nároku vybraných skupin zaměstnanců na kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby⁴⁴. Ačkoli je **zaměstnavatel v takových zákonem předvídaných případech povinen žádosti zaměstnance vyhovět**, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, není právní úprava v žádném případě dokonalá, neboť dojde-li mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem/zaměstnankyní např. k dohodě o kratší pracovní době, **nemá zaměstnanec žádný právní nárok na „rozšíření“ kratší pracovní doby do původního rozsahu stanovené týdenní pracovní doby**, a může se tak snadno dostat do prekérní situace.

⁴⁰ Ustanovení § 30 odst. 1, § 30b a § 31 odst. 3 ZSSP.

⁴¹ Ustanovení § 74 až 77 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“).

⁴² „Definice prekérné práce ... není jednoznačná. ... Za zásadnější jsou považovány následující čtyři charakteristiky: krátkodobost a riziko ukončení, nedostatek kontroly nad pracovními podmínkami, nedostatek ochrany a nízké příjmy.“ – Zdroj: DLOUHÁ, Jana, POSPÍŠILOVÁ, Marie. *Ženy OSVČ a prekérní situace – inspirace ze zahraničí. Analýza případů dobré praxe – OSVČ jako prekérní práce*. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Praha, 2018. s. 4.

⁴³ Viz v této souvislosti zejména § 77 odst. 2 ZP, kde se uvádí, že „není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o a) převedení na jinou práci a přeložení, b) dočasné přidělení, c) odstupné, d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, e) překážky v práci na straně zaměstnance, f) dovolenou, g) skončení pracovního poměru, h) odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy, a i) cestovní náhrady“.

⁴⁴ Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Novinkou pracovněprávní úpravy související se sladováním rodinného a pracovního života by mělo být rovněž zavedení **sdíleného pracovního místa**, což umožní, že se o jednu pracovní pozici budou moct podělit dva nebo více zaměstnanců/zaměstnankyň s kratší pracovní dobou a stejnou pracovní náplní; aktuálně ve fázi vládního návrhu novely zákoníku práce⁴⁵.

Co ovšem v právních předpisech poměrně (nikoli však zcela⁴⁶) absentuje, jsou **daňově-motivační opatření pro zaměstnavatele napomáhající sladování rodinného a pracovního života**. V úvahu přichází např. možné zavedení slevy na dani při uplatnění kratší pracovní doby či sdíleného pracovního místa.

Za důležitou je potřeba považovat také **podporu kontaktu se zaměstnanci a zaměstnankyněmi v průběhu mateřské a rodičovské dovolené**⁴⁷.

3.1.2 Nezbytné legislativní úpravy

1. Úprava pravidel přivýdělku při výplatě peněžité pomoci v mateřství

Jak je uvedeno výše, ustanovení § 16 písm. a) a b) ZNP pak uvádí mj. případy, kdy pojištěnec nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství nemá. Jedná se o dobu, po kterou a) vykonává v pojištěné **činnosti, ze které tyto dávky náleží, práci** nebo osobně vykonává samostatnou výdělečnou činnost, nebo b) mu náleží podle zvláštních právních předpisů⁴⁸ **ze zaměstnání, z něhož tyto dávky náleží, nadále započitatelný příjem** s výjimkou služebního příspěvku na bydlení poskytovaného podle zákona o vojácích z povolání⁴⁹.

V obecné rovině tedy platí, že zaměstnanec – pojištěnec zejména **nemůže vykonávat práci v pojištěné činnosti, ze které tyto dávky náleží**. Tato skutečnost omezuje zaměstnankyně a zaměstnance v práci po dobu, po kterou čerpají peněžitou pomoc v mateřství.

Řešením by mohla být úprava ustanovení § 16 písm. a) a b) ZNP tak, že se z uvedeného ustanovení vyčlení peněžité pomoci v mateřství, stávající ustanovení se (jako celek) označí jako odst. 1, přičemž se připojí (samostatný) odst. 2 týkající se jen peněžité pomoci v mateřství, kdy v tomto odst. 2 bude doplněn **limit, který zaměstnankyně nebo zaměstnanec nesmí překročit, aby ještě na výplatu peněžité pomoci v mateřství nárok měl**, resp. jinými slovy limit, kdy teprve při jeho překročení by zaměstnankyně nebo zaměstnanec na výplatu peněžité pomoci v mateřství nárok neměl. Tento limit by mohl být nastaven např. na úrovni „v průměru poloviny stanovené týdenní pracovní doby“, přičemž **vyrovnávacím obdobím** by mohl být např. 1 měsíc. Ustanovení § 16 ZNP by tedy mohlo znít např. takto:

„(1) Pojištěnec nemá nárok na výplatu nemocenského, otcovské a ošetřovného za dobu, po kterou

- a) ...[beze změn]...,
- b) ...[beze změn]...,
- c) ...[beze změn]...,
- d) ...[beze změn]....

⁴⁵ K tomuto tématu viz také tiskovou zprávu Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 16. 12. 2019, dostupnou z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/511219/2019_12_16_TZ_VI%C3%A1da+schv%C3%A1lila+novelu+z%C3%A1kon%C3%ADku+pr%C3%A1ce.pdf/eedbb42a-f059-ce52-d469-1512614c12ed.

⁴⁶ Viz např. sleva na manžela dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen „ZDP“).

⁴⁷ V současné době upravuje interně např. Ministerstvo vnitra ČR, a to služebním předpisem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2019 ze dne 20. srpna 2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby. Obecně závazná právní úprava ovšem chybí.

⁴⁸ Například § 68k odst. 1 a 2 zákona č. 221/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 124 odst. 5 zákona č. 361/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁹ § 61a zákona č. 221/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

(2) Pojištěnec nemá nárok na výplatu **peněžitě pomoci v mateřství** za dobu, po kterou

- a) vykonává v pojištěné činnosti, ze které tyto dávky náleží, práci nebo osobně vykonává samostatnou výdělečnou činnost, **pokud tuto práci vykonává v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby nebo pokud jeho příjem z této samostatné výdělečné činnosti převyšuje ... Kč měsíčně,**
- b) mu náleží podle zvláštních právních předpisů ze zaměstnání, z něhož tyto dávky náleží, nadále započitatelný příjem, **pokud toto zaměstnání vykonává v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby,** s výjimkou služebního příspěvku na bydlení poskytovaného podle zákona o vojácích z povolání,
- c) ...[viz odst. 1 písm. c)]...,
- d) ...[viz odst. 1 písm. d)]....

(3) Dodržování nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby podle odstavce 2 písmene a) a b) se posuzuje za dobu každého kalendářního měsíce trvání pracovního nebo služebního poměru.“

Jedná se samozřejmě jen o návrh, nicméně obdobná úprava by sladění rodinného a pracovního života zaměstnanek a zaměstnanců nepochybně prospěla, neboť by zaměstnankyním a zaměstnancům umožnila snadnější zaměstnávání také při výplatě peněžitě pomoci v mateřství. Omezí se tak také prekarizace práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, neboť zaměstnankyně nebo zaměstnanec bude moci i nadále konat práci ve svém pracovním poměru, jen **s kratší pracovní dobou, a to na základě ujednání se zaměstnavatelem a s garancí „rozšíření“ kratší pracovní doby do původního rozsahu stanovené týdenní pracovní doby** (viz dále).

Dále lze zvážit možnost ještě širšího rozvolnění stávajících pravidel pro přivýdělek za současného čerpání peněžitě pomoci v mateřství, kdy by si např. žena po „šestineděli“ mohla přivydělat i u svého stávajícího zaměstnavatele, a to bez omezení v podobě rozsahu kratší pracovní doby (viz shora). Jednalo by se o určitou analogii se starobními důchody, kdy také osoba čerpající starobní důchod má možnost si přivydělat.

2. Úprava pravidel přivýdělku při čerpání rodičovského příspěvku, revize podmínek osobní celodenní péče o dítě

Jednou z podmínek nároku na rodičovský příspěvek je **osobní celodenní péče o dítě**, o níž § 31 odst. 3 ZSSP uvádí následující:

„Podmínka osobní celodenní péče se též považuje za splněnou a rodičovský příspěvek náleží, jestliže

- a) dítě, které nedosáhlo 2 let věku, navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti v rozsahu nepřevyšujícím 92 hodin v kalendářním měsíci,
- b) dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo mateřskou školu nebo její třídu zařízenou pro zdravotně postižené děti nebo jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně,
- c) dítě zdravotně postižené pravidelně navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně,
- d) dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně a jestliže oba rodiče nebo osamělý rodič je osobou závislou na pomoci jiné osoby ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) podle zákona o sociálních službách,
- e) rodič zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou, nejde-li o případy uvedené v písmenu a), v době, kdy je výdělečně činný nebo je žákem nebo studentem soustavně se připravujícím na budoucí povolání (§ 12 až 15), s výjimkou studia za trvání služebního poměru příslušníků ozbrojených sil;

docházka do uvedených zařízení se nesleduje u dětí starších 2 let.“

Jak je uvedeno v závěru citovaného ustanovení, uvedené podmínky se uplatní u dětí do 2 let. A ačkoli je tedy dle písm. e) citovaného ustanovení možné **zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou**, jedná se pro rodiče dítěte o často nesplnitelnou podmínku: buď totiž musí mít „babičku na hlídání“ (což v případě rostoucího věku odchodu

do důchodu není dnes již zcela běžnou praxí) nebo zaplatit „chůvu“ (což je ovšem finančně nákladné a rodičům se tak dřívější návrat na trh práce nemusí finančně vyplatit).

Písm. a) citovaného ustanovení pak uvádí možnost navštěvování jeslí, mateřské školy nebo jiného obdobného zařízení pro děti, nicméně uvádí nově s účinností od 1. 1. 2020 **limit 92 hodin v kalendářním měsíci**. Tento limit je – i po jeho zvýšení z původních 46 hodin v kalendářním měsíci – stále **poměrně přísný**. Navíc v České republice obecně funguje jen velmi málo jeslí a kolektivní péče o děti předškolkovém věku (do 2 let) prakticky neexistuje.

Lze tedy navrhnout ještě zvýšit tento limit na vyšší počet hodin v kalendářním měsíci, anebo jej zcela zrušit, tak, aby umožnil rodiči čerpajícímu rodičovský příspěvek efektivní zapojení na trhu práce.

V souvislosti s uvedeným opatřením se jeví jako velmi žádoucí zajistit také **státní podporu systému služeb péče o děti v předškolkovém věku (do 2 let věku) a veřejné financování těchto služeb**. Umístění dítěte do jeslí nebo jiného obdobného zařízení pro děti do 2 let věku bývá totiž pro rodiče nezřídka finančně velmi nákladné. Kdyby tedy stát (v obecné rovině) rodičům pomohl, bylo by možno předpokládat také širší zájem rodičů o využití těchto služeb a rychlejší návrat na trh práce.

3. Délka rodičovské dovolené závislá na délce jejího čerpání každým z rodičů

Dne 20. 6. 2019 byla přijata Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (dále jen „**Směrnice**“), kterou by ČR měla transponovat do českého právního řádu do 2. 8. 2022. Článek 5 odst. 2 Směrnice uvádí požadavek, že členské státy zajistí, aby **dva měsíce rodičovské dovolené nebylo možné přenést**. V praxi to tedy bude znamenat možnou inspiraci německou právní úpravou, která délku rodičovské dovolené upravuje tak, že jsou neprenositelné 2 měsíce pro každého z rodičů, zbytek dle dohody rodičů⁵⁰.

V rámci české právní úpravy by to znamenalo zejména (nikoli však výlučně) úpravu § 196 věty druhé zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „**ZP**“), kdy právě věta druhá citovaného ustanovení uvádí: „*Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.*“ Transpozici Směrnice se aktuálně věnuje jiná pracovní skupina na MPSV, proto téma není podrobněji rozpracováno.

4. Obnova stanovené týdenní pracovní doby na žádost zaměstnance, zlepšení pracovních podmínek, indexace mzdy, platu nebo odměny z dohody

Článek 10 odst. 2 Směrnice dále uvádí, že „*členské státy zajistí, aby po skončení dovolené podle článků 4, 5 a 6 měli pracovníci právo vrátit se na své pracovní místo nebo na rovnocenné pracovní místo za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé, a těžit z případného zlepšení pracovních podmínek, na které by měli nárok, kdyby dovolenou nečerpali*“. **Toto ustanovení je naprosto klíčové, neboť dává zaměstnankyním a zaměstnancům naději na lepší právní úpravu související s „navázáním“ na jejich pracovní poměr za podmínek před započítáním mateřské a rodičovské dovolené a odstranění jejich diskriminace související s tím, že se rozhodli mít rodinu a pečovat o děti. Jinými slovy uvedené ustanovení směřuje k tomu, aby bylo zajištěno navýšení finančních podmínek nebo obecně zlepšení pracovních podmínek, k nimž došlo u zaměstnavatele v průběhu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené zaměstnankyní nebo zaměstnancem;** v současné době je totiž častým negativním důsledkem čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené mj. také to, že zaměstnavatelé svým zaměstnankyním nebo zaměstnancům vracejícím se z mateřské nebo rodičovské dovolené navýšení finančních podmínek nebo obecně

⁵⁰ Příklad: Čerpá-li rodičovskou dovolenou jen jeden z rodičů, činí výměra rodičovské dovolené 12 měsíců. Čerpá-li však alespoň 2 měsíce rodičovské dovolené druhý z rodičů, činí výměra rodičovské dovolené 14 měsíců.

zlepšení pracovních podmínek sami od sebe neposkytnou, ba naopak „benefitují“ z toho, že tito zaměstnanci nastoupili za nižších finančních podmínek nebo obecně horších pracovních podmínek a tyto zaměstnankyně a zaměstnanci v tomto stavu udržují.

Vhodnou inspiraci lze v tomto směru hledat také na Slovensku, kde obdobné ustanovení obsahuje § 157 odst. 1 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, jež uvádí následující: „Ak sa zamestnankyňa vráti do práce po skončení materskej dovolenky alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1, zamestnávateľ je povinný **zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko**. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na **inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve**. Zamestnávateľ je povinný zaradiť zamestnankyňu a zamestnanca **za podmienok, ktoré pre nich nebudú menej priaznivé ako podmienky, ktoré mali v čase, keď nastúpili** na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1, a zamestnankyňa a zamestnanec **majú právo na prospech z každého zlepšenia pracovních podmienok, na ktoré by mali právo, ak by nenastúpili** na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1.“ Méně příznivými pracovními podmínkami nebo prospěchem ze zlepšení pracovních podmínek přitom lze zřejmě rozumět jakékoli změny u zaměstnavatele, které by se na zaměstnankyni nebo zaměstnanci vztahovaly, pokud by na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nenastoupila nebo nenastoupil; může se jednat např. o změny ve směnnosti práce u zaměstnavatele, změny rozsahu dovolené, změny v rozsahu nárokových a nenárokových složek odměny zaměstnance apod.

V kontextu české právní úpravy je důležité zmínit zejména ustanovení § 241 odst. 2 ZP, jež uvádí následující: „**Požádá-li** zaměstnankyně nebo zaměstnanec **pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně** nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), **o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody**⁵¹.“ Dojde-li však mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní nebo zaměstnancem k dohodě o kratší pracovní době, **nenáma zaměstnankyně nebo zaměstnanec žádný právní nárok na „rozšíření“ kratší pracovní doby do původního rozsahu stanovené týdenní pracovní doby** a může se tak snadno dostat do překérní situace. Tomu by se dalo legislativně zabránit **garancí zaměstnavatele**, že zaměstnankyně nebo zaměstnanec **má právní nárok na „rozšíření“ kratší pracovní doby do původního rozsahu stanovené týdenní pracovní doby**.

Česká právní úprava by v takovém případě mohla být v § 241 ZP upravena tak, že za odst. 2 se včlení zcela nový odst. 3 (stávající odst. 3 se stane odst. 4), přičemž tento nový odst. 3 bude – v návaznosti na úpravu pracovní doby dle § 241 odst. 2 ZP na žádost zaměstnance – obsahovat právní úpravu o právu tohoto zaměstnance požadovat po zaměstnavateli delší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby do původního rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, kdy zaměstnavatel bude povinen požadavku zaměstnance bez zbytečného odkladu, nejpozději však do určité stanovené lhůta, vyhovět. Jednalo by se tedy **o právní nárok zaměstnance**.

Se shora uvedeným článkem 10 odst. 2 Směrnice souvisí však nejen právo zaměstnance „vrátit se na své pracovní místo nebo na rovnocenné pracovní místo za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé“, nýbrž také „těžit z případného zlepšení pracovních podmínek, na které by měli nárok, kdyby dovolenou nečerpali“. V úvahu tedy přichází možná **indexace** mzdy, platu nebo odměny z dohody, a to např. o míru průměrného zvýšení mezd zaměstnan-

⁵¹ K posouzení vážných provozních důvodů uvádí komentářová literatura (Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 942-944.) mj. následující: „Pro posouzení vážnosti provozních důvodů na straně zaměstnavatele je rozhodující zejména vyhodnocení, jaký zásah do provozu zaměstnavatele představuje zkrácení pracovní doby oprávněného zaměstnance ve srovnání se stavem, kdy by pracoval po stanovenou týdenní pracovní dobu. Vážný provozní důvod je dán pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele.“

kyň a zaměstnanců zaměstnavatelem za dobu, po kterou zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpali mateřskou a rodičovskou apod.

Vzhledem k tomu, že **celá právní úprava (nejen) článku 10 odst. 2 Směrnice musí být transponována do českého právního řádu, lze rozhodně doporučit včlenění takto obecného ustanovení** (inspirovaného jak článkem 10 odst. 2 Směrnice, tak § 157 odst. 1 slovenského zákoníku práce) **do (českého) ZP**, a to včetně výslovného uvedení, že o míru průměrného zvýšení mezd zaměstnankyň a zaměstnanců zaměstnavatele za dobu, po kterou zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpali mateřskou a rodičovskou dovolenou, je **zaměstnavatel povinen navýšit mzdu, plat nebo odměnu z dohody také „vracejícímu se“ zaměstnanci**.

5. Sleva na dani na podporu kratší pracovní doby a sdílených pracovních míst

Zaměstnavatelé často uvádí jako důvod svého nezájmu o práci zaměstnaných s kratší pracovní dobou (a do budoucna zřejmě také na sdílených pracovních místech) **zvýšenou administrativu a horší koordinaci** práce než v případě jednoho zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou. Stát by tedy mohl zaměstnavatele **finančně motivovat k tomu, aby uvedené instituty „flexibilního“ zaměstnávání zaměstnankyň a zaměstnanců, nezávisle na pečovacích právech o děti, využíval**. Nově koncipovaná sleva na dani by mohla být zajímavým nástrojem finanční politiky v rukou státu, který by takto mohl „kompenzovat“ zaměstnavateli často tvrzená negativa spojená se zvýšenou administrativou a horší koordinací práce.⁵²

Právní úprava slevy na dani se nachází v § 35 a násl. zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen „ZDP“). Nově by tedy mohla být do právní úpravy včleněna sleva na dani, která by mohla nést označení **„sleva na dani na podporu kratší pracovní doby a sdílených pracovních míst“**.

Problematické může být však vymezení pravidel pro možnost uplatnění takové slevy na dani a způsobu jejího výpočtu. Jako **podmínku** pro uplatnění takové slevy na dani si lze představit např. **dosažení určitého procenta** zaměstnankyň nebo zaměstnanců uplatňujících kratší pracovní dobu nebo sdílené pracovní místo. Procentuální poměr by se přitom dal stanovit např. počtem hodin odpracovaných v průměru za jeden kalendářní měsíc zaměstnankyněmi a zaměstnanci s kratší pracovní dobou nebo na sdílených pracovních místech vůči celkovému počtu hodin odpracovaných všemi zaměstnankyněmi a zaměstnanci zaměstnavatele.

Výše slevy na dani by mohla být vypočtena např. určitým **procentem** ze součtu roční výše jejich hrubých mezd nebo platů⁵³ nebo **pevnou** částkou za každou zaměstnankyni nebo zaměstnance s kratší pracovní dobou nebo na sdíleném pracovním místě⁵⁴. Současně lze doporučit výši takovéto slevy na dani **limitovat** určitou maximální výší, aby nemohla být ze strany zaměstnavatelů zneužívána.

Případné úvahy nad zavedením takovéto slevy na dani se však neobejdou bez mezirezortního legislativně-technického posouzení z pohledu jeho proveditelnosti a dostatečné efektivity.

⁵² Ačkoli to není přímo tématem tohoto bodu návrhové části analýzy, který se věnuje zjednodušení zaměstnávání rodičů malých dětí, je žádoucí zmínit, že zájem na využívání kratší pracovní doby nebo sdílených pracovních míst mají nejen rodiče malých dětí, ale i jiné skupiny osob, jako např. osoby dlouhodobě pečující o nemocného člena rodiny, o stárnoucí rodiče apod.

⁵³ Příklad: Zaměstnavatel má 5 zaměstnanců zaměstnaných s kratší pracovní dobou a pracujících 20 hodin týdně. To je přibližně 80 hodin měsíčně a 960 hodin ročně na jednoho zaměstnance. Na 5 zaměstnanců je to 4.800 hodin odpracovaných s kratší pracovní dobou nebo na sdíleném pracovním místě za jeden rok. Kdyby měl každý zaměstnanec hodinovou mzdu nebo plat např. 200 Kč, je to za jeden rok 960.000 Kč na hrubých mzdách nebo platech takovýchto zaměstnanců. Kdyby byla sleva na dani ve výši např. 2 % z takovéto částky, činila by sleva na dani částku ve výši 19.200 Kč za účetní období (kalendářní rok).

⁵⁴ Příklad: Vyjdeme-li ze stejného případu, kdy zaměstnavatel má 5 zaměstnanců zaměstnaných s kratší pracovní dobou, tak činila-li by sleva na dani na jednoho takového zaměstnance např. 5.000 Kč, činila by celková sleva na dani částku ve výši 25.000 Kč za účetní období (kalendářní rok).

Současně je však vhodné podotknout, že se nejedná o jedinou možnost zavedení slevy na dani. Další případnou slevu na dani by bylo možno zavést např. pro případy, kdy by zaměstnavatelé „dorovnávali“ původní výši mzdy nebo platu zaměstnankyním nebo zaměstnancům, kteří se vracejí do práce např. v období do jednoho roku věku dítěte na kratší pracovní dobu (minimálně však např. v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby), jímž by zaměstnavatel – jako benefit – „dorovnával“ mzdu nebo plat do původní výše mzdy nebo platu, pokud před narozením dítěte pracovali s delší pracovní dobou (např. ve „standardním režimu“ se stanovenou týdenní pracovní dobou).

6. Podpora kontaktu se zaměstnanci v průběhu rodičovské dovolené

Rodičovskou dovolenou může zaměstnankyně nebo zaměstnanec v současné době čerpat až do 3 let věku dítěte⁵⁵. To je poměrně dlouhá doba, za kterou se může u zaměstnavatele, na pracovní pozici zaměstnankyně nebo zaměstnance nebo v jejich oboru mnoho změnit. **Je žádoucí, aby zaměstnankyně nebo zaměstnanec neztratili kontakt se zaměstnavatelem, svou pracovní pozicí nebo oborem, v němž pracují.** Lze navrhnout přinejmenším tyto možnosti:

- **Pohovor před odchodem na rodičovskou dovolenou:** Zaměstnavatel by měl být povinen se se zaměstnankyní nebo zaměstnancem dohodnout na komunikaci a kontaktu v průběhu rodičovské dovolené. Měli by si předat aktuální kontaktní údaje a zaměstnavatel by měl jednak (i) zaměstnankyni nebo zaměstnance informovat o níže uvedených právech zaměstnance a povinnostech zaměstnavatele, a jednak (ii) respektovat preference zaměstnankyně nebo zaměstnance ohledně komunikace a kontaktu v průběhu rodičovské dovolené (viz níže).
- **Školení a jiné vzdělávací akce:** Aby zaměstnankyně nebo zaměstnanec stále udržovali svou erudici v oboru, v němž pracují, neměl by zaměstnavatel na svou zaměstnankyni nebo svého zaměstnance zapomínat ani v případě nabídky vhodného školení nebo jiné vzdělávací akce. Jedná-li se o školení nebo jinou vzdělávací akci, na které by byla zaměstnankyni nebo zaměstnanci nabídnuta účast, pokud by zrovna nečerpali rodičovskou dovolenou, měla by jim být takováto nabídka účasti na školení nebo jiné vzdělávací akci učiněna bez ohledu na čerpání rodičovské. Zaměstnankyně nebo zaměstnanec by neměli mít povinnost této možnosti využít; zaměstnavatel by však měl být povinen takovou nabídku zaměstnankyni nebo zaměstnanci aspoň učinit. V takovém případě by bylo vhodné také legislativně upravit, že takovéto školení a jiná vzdělávací akce v průběhu čerpání rodičovského příspěvku se nepovažuje za výkon práce, a zaměstnanci či zaměstnankyni tak nenáleží ani náhrada mzdy, která by mu běžně za účast na školení nebo jiné vzdělávací akci náležela.⁵⁶
- **Pravidlo „jednou za půl roku půl dne v práci“:** Není žádoucí zaměstnance/zaměstnankyně nutit, aby se se zaměstnavatelem scházeli. Měla by jim však být dána možnost se zaměstnavatelem, jeho pracovním prostředím, pracovní pozicí, kolektivem a oborem, v němž pracují, udržovat kontakt. Lze si tedy představit povinnost zaměstnavatele jednou za půl roku kontaktovat zaměstnankyni nebo zaměstnance (písemně nebo e-mailem) s nabídkou, že se zaměstnanec smí např. na půl dne (nebo 4 hodiny) dostavit do místa výkonu práce nebo na pravidelné pracoviště zaměstnankyně nebo zaměstnavatele. Účelem by mělo být seznámení s novými nebo aktualizovanými pracovními postupy, pracovními nástroji nebo novinkami v oboru, seznámení s novými kolegy a kolegyněmi a v obecné rovině udržení kontaktu s pracovním prostředím. Zaměstnavatel by navrhl zaměstnankyni nebo zaměstnanci pár termínů, v nichž by se mohli dostavit. Zaměstnankyně nebo zaměstnanec by neměli mít povinnost této možnosti využít. Pokud by se toho však rozhodli využít, byl by zaměstnavatel v jednom z navržených termínů povinen „návštěvu“ umožnit. Současně lze uvažovat také nad zajištěním určitého programu ze strany zaměstnavatele, v jehož rámci by organizoval „společné setkání“ všech zaměstnankyň a zaměstnanců na rodičovské, kde by se prezentovaly změny u zaměstnavatele, změny

⁵⁵ § 196 ZP.

⁵⁶ Vzhledem k tomu, že takovéto školení nebo jiná vzdělávací akce by měla dobrovolnou povahu, zaměstnanec by měl možnost (nikoli však povinnost) se takového školení nebo jiné vzdělávací akce účastnit. Důvod, proč by zaměstnanci v takovém případě nenáležela náhrada mzdy, je tak spíše technicko-organizační, neboť by to při současném vyplácení rodičovského příspěvku mohlo působit komplikace.

v oboru, aktuální trendy apod., a to včetně změn v rámci oddělení nebo týmů, v nichž jsou zaměstnankyně a zaměstnanci zařazeni. Současně však nutno podotknout, že ačkoli je toto pravidlo zmíněno mezi legislativními úpravami, lze si rovněž představit úpravu takového pravidla jako nelegislativního, např. jen v rámci určitého doporučení nezávazného charakteru.

Uvedená opatření by mohla být upravena např. v rámci části desáté (*Péče o zaměstnance*) hlavy II. (*Odborný rozvoj zaměstnanců*) ZP.

Pokud by zaměstnavatel toto opatření realizoval a byl schopen jeho realizaci doložit (např. prezenční listinou zaměstnanců čerpajících rodičovskou dovolenou a účastnících se shora uvedených opatření týkajících se kontaktu se zaměstnanci v průběhu rodičovské dovolené), bylo by možno uvažovat rovněž o případném zavedení **slevy na dani** pro takového zaměstnavatele⁵⁷.

7. Zvýšení limitů pro placení sociálního pojištění a zdravotního pojištění v případě zaměstnávání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti)

Toto opatření pomůže v případě zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří čerpají současně peněžitou pomoc v mateřství⁵⁸ (práce na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti je však možná jen v jiné práci, než ze které zaměstnanci nebo zaměstnankyni náleží dávka peněžitě pomoci v mateřství) nebo rodičovský příspěvek, nebo se vracejí po skončení mateřské, resp. rodičovské dovolené zpět do zaměstnání (např. po určitou dobu po návratu do práce nebo do určitého věku dítěte), **to vše s garancí zaměstnavatele, že se zaměstnankyní bude po určité době uzavřen pracovní poměr tak, aby dlouhodobě nevykonávala překerní práci.**

V současné době nejsou totiž zaměstnankyně motivovány pracovat po dobu čerpání peněžitě pomoci v mateřství nebo rodičovského příspěvku nad limit, do něhož je práce na základě dohod konaných mimo pracovní poměr osvobozena od odvodu sociálního a zdravotního pojištění. Stejně tak není zaměstnávání osob na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nad zmíněný limit motivující ani pro zaměstnavatele, neboť mu to prakticky žádné výhody nepřináší. Pokud by ovšem byl tento limit legislativně navýšen, máme za to, že by byli jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci k práci na základě dohod konaných mimo pracovní poměr i ve shora uvedeném období péče o nezletilé děti motivováni.

Na straně druhé je ovšem na místě zdůraznit riziko spočívající v tom, že bude-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele práci např. na základě dohody o provedení práce v limitu, v němž za něj zaměstnavatel nebude odvádět sociální a zdravotní pojištění, **není to v žádném případě žádoucí situace**, a to jak např. z hlediska důchodových nároků, tak z hlediska další mateřské dovolené a vyplácení peněžitě pomoci v mateřství. Zvýšení limitů pro placení sociálního pojištění a zdravotního pojištění v případě zaměstnávání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se tak jeví jako přinejmenším dvousečné, kdy na jedné straně může dojít k větší míře flexibility zaměstnávání na základě těchto dohod, na straně druhé může dojít k o to větší prekarizaci práce na jejich základě.

Je tedy jednoznačně potřeba mít na paměti **prekarizující povahu zaměstnávání** na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. **V žádném případě by pak současně ani nemělo docházet k „nahrazení“ pracovního poměru dohodou** (např. v důsledku nabídky ze strany zaměstnavatele, jak zajistit pokračování pracovněprávního vztahu se zaměstnancem nebo zaměstnankyní v době mateřské, resp. rodičovské dovolené, to

⁵⁷ Výše slevy na dani by mohla být vypočtena např. pevnou částkou za každou zaměstnankyni nebo zaměstnance čerpající nebo čerpajícího rodičovskou dovolenou a uplatňující nebo uplatňujícího shora uvedená opatření. Případné úvahy nad zavedením takového slevy na dani se však neobejdou bez mezirezortního legislativně-technického posouzení z pohledu jeho proveditelnosti a dostatečné efektivity.

⁵⁸ Dtto.

vše se shora uvedenými limity, příp. v době návratu zpět do zaměstnání po skončení mateřské, resp. rodičovské dovolené).

h) Zvýšení limitu pro uplatnění slevy na manžela/manželku žijícího s poplatníkem/poplatnicí ve společně hospodařící domácnosti, pokud nemá vlastní příjem přesahující za zdaňovací období 68.000 Kč (podle § 35ba odst. 1 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů). V současné době nejsou totiž zaměstnanci a zaměstnankyně motivováni pracovat po dobu čerpání peněžité pomoci v mateřství nebo rodičovského příspěvku nad limit, nad který by poplatník/poplatnice (tedy pracující manžel/manželka) přišel o slevu na manžela či manželku. Pokud by ovšem byl tento limit legislativně navýšen, máme za to, že by byli jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci a zaměstnankyně k placené práci i ve shora uvedeném období péče o nezletilé děti motivováni.

- Současně máme za to, že tyto výhody, resp. výhody obdobného charakteru, by se měly uplatnit jak v případě, kdy manžel/manželka poplatníka je zaměstnán v pracovním poměru, tak v případě, kdy pracuje na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti) nebo kdy je osobou samostatně výdělečně činnou.
- Obdobné výhody jako ty, které mohou čerpat sezdané páry, je vhodné uplatnit i na nesezdané páry či samoživitelé. Legislativní úpravy by měla také myslet nejen na zaměstnance, ale i na čím dál narůstající skupinu osob samostatně činných, případně využívajících alternativní formy zaměstnání.

8. Úprava podmínek pro zaměstnávání žen čerpajících peněžitou pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek, případně žen vracejících se po skončení mateřské, resp. rodičovské dovolené zpět do zaměstnání.

Úprava může být například formou **daňového zvýhodnění zaměstnavatelů umožňujících zaměstnancům a zaměstnankyním práci na tzv. zkrácený úvazek** (s kratší pracovní dobou), a to v případě těch, **čerpajících současně peněžitou pomoc v mateřství**⁵⁹ (práce na tzv. zkrácený úvazek je však možný jen v jiné práci, než ze které zaměstnanci nebo zaměstnankyně náleží dávka peněžité pomoci v mateřství) nebo rodičovský příspěvek, nebo se vracejících po skončení mateřské, resp. rodičovské dovolené zpět do zaměstnání (např. po určitou dobu po návratu do práce nebo do určitého věku dítěte), **to vše s garancí zaměstnavatele, že se zaměstnankyně může nejpozději po určité době vrátit na plný úvazek tak, aby dlouhodobě nevykonávala překerní práci.**

Zaměstnavatelé jsou totiž často spíše demotivováni zaměstnáváním na tyto tzv. zkrácené úvazky, kdy často argumentují, že s více zaměstnankyněmi a zaměstnanci s tzv. zkrácenými úvazky mají větší administrativu a horší koordinaci práce, než v případě jednoho zaměstnance s „plným“ úvazkem. Řešení si lze představit buď:

- v podobě odlišné sazby daně z příjmu fyzických osob s tzv. zkráceným úvazkem, nebo
- v podobě slevy na dani u zaměstnavatele, který dosáhne určitého počtu tzv. zkrácených úvazků v poměru vůči všem zaměstnankyním a zaměstnancům.

Možnost aplikace uvedeného řešení však nemá v našem právním řádu obdobu, proto vyžaduje posouzení ze strany expertů na finanční politiku státu, a to za účelem zjištění, zdali by takové řešení z legislativně-technického hlediska bylo proveditelné a dostatečně efektivní.

Současně je třeba upozornit, že v případě tzv. zkráceného úvazku (kratší pracovní doby) je žádoucí redukovat také náplň práce, neboť často dochází k tomu, že zaměstnanec nebo zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby požádá, zaměstnavatel takové žádosti vyhová, příp. je v souladu s § 241 odst. 2 zákoníku práce žádosti povinen vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, avšak současně zaměstnavatel **nijak nesníží nebo jinak neupraví náplň práce**. Pokud tato zůstane stejná, tak formálně má zaměstnanec nebo zaměstnankyně kratší pracovní dobu, avšak se stejnou náplní prá-

⁵⁹ Dle § 16 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, mj. platí, že pojištěnec nemá nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství za dobu, **po kterou vykonává v pojištěné činnosti, ze které tyto dávky náleží, práci** nebo osobně vykonává samostatnou výdělečnou činnost.

ce. To může v mnohých případech znamenat, že to, co nestihne v kratší pracovní době, vykonává jako přesčas. Takovýto stav **není žádoucí**.

3.1.3 Doporučené nelegislativní postupy

Za žádoucí lze považovat **školení zaměstnavatelů** zaměřená na všechna shora v této části uvedená opatření, resp. ta opatření, která se podaří legislativně prosadit.

S tím souvisí také **proškolení zaměstnanců** (včetně vedení a HR) v oblasti práv na rovné odměňování a **bezplatné HR poradenství**⁶⁰, přičemž tato nelegislativní opatření jsou v podrobnostech rozpracována na jiných místech této zprávy.

Kromě shora uvedených školení a HR poradenství nelze opomenout ani **osvětovou činnost**, která by měla být jak interní (v rámci zaměstnavatelů), tak externí (vůči veřejnosti). Také samotný **stát** může mít v rámci osvětové činnosti velmi výraznou roli, neboť má možnosti a prostředky šířit osvětu o prospěšnosti těchto opatření a může k tomu využít různé informační kanály, např. veřejnoprávní média, bezplatné HR poradenství, vytvoření řebříčku nebo ocenění zaměstnavatelů podporujících sladování rodinného a pracovního života apod. Mezi zaměstnavateli by v rámci svazů zaměstnavatelů měly být současně sdíleny **příklady „dobré praxe“**, které se jednotlivým zaměstnavatelům podařily zavést.

Žádoucí by bylo také (např. na úrovni závazného metodického pokynu) zakotvit **„úřední hodiny“** v jeslích, jiných zařízeních předškolního typu, ale také mateřských školách, aby pracující rodiče mohli snadněji vyřizovat organizační záležitosti související s docházkou svých dětí do takovýchto zařízení. Úřední hodiny by pak měly být stanoveny alespoň na 2 dny v týdnu a tak, aby alespoň v jednom z těchto dnů byly od brzkých dopoledních hodin a alespoň v jednom z těchto dnů byly do pozdějších odpoledních hodin.

3.1.4 Vyhodnocení předpokládaných dopadů opatření

Navrhovaný soubor opatření sleduje jako dlouhodobý cíl zejména **sladění rodinného a pracovního života** a podporu **snadnějšího zaměstnávání rodičů malých dětí**, a to jak rozšířením možností zaměstnávání rodičů na mateřské a rodičovské dovolené, tak **zlepšení situace rodičů vracějících se do práce** po rodičovské dovolené. Pomocí může také motivace ke střídání rodičů na rodičovské dovolené, a to prostřednictvím delší časové dotace v případě, kdy se rodiče na rodičovské dovolené vystřídají.

Důležité je také zajištění **rovných podmínek kariérního postupu mužů a žen**. Rovněž by mělo dojít k **zamezení práce rodičů malých dětí v překérných pracovních podmínkách** (např. na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které chrání zaměstnankyně a zaměstnance podstatně méně než pracovní poměr) nebo aby stejně kvalifikované ženy a muži nebo ženy a muži se stejnými pracovními znalostmi, zkušenostmi, schopnostmi nebo dovednostmi nepracovali na rozlišných a různě hodnocených pracovních pozicích.

Žádoucím efektem by nepochybně také bylo, pokud by některá z navrhovaných opatření **pozitivně motivovala zaměstnavatele**, kteří by si dobře uvědomovali hodnotu sladění rodinného a pracovního života svých zaměstnankyň a zaměstnanců. Uvedená pozitivní motivace by mohla spočívat např. v poskytnutí slevy na dani, a to

⁶⁰ Bezplatné HR poradenství by mělo mj. pomoci také při měření GPG a při nastavení procesů s cílem snížení rozdílů v odměňování žen a mužů.

jako „náhrady“ za zvýšenou administrativu a horší koordinaci práce při kratší pracovní době, resp. „poděkování“ za vstřícný přístup vůči zaměstnankyním a zaměstnancům.

Rozvolnění pravidel pro práci zaměstnankyň a zaměstnanců, jimž je vyplácena peněžitá pomoc v mateřství nebo jež čerpají rodičovský příspěvek, pomůže jejich rychlejší návrat na trh práce. Stejně tak se jako pozitivně motivujícím jeví být možné střídání rodičů na rodičovské dovolené.

Obnova stanovené týdenní pracovní doby na žádost zaměstnance či zaměstnankyně zase umožní pracovat stále v pracovním poměru, a nikoli na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Sleva na dani zase představuje vhodnou finanční motivaci zaměstnavatelů, kteří by na tuto možnost mohli reagovat zvýšeným zájmem o zaměstnávání zaměstnankyň a zaměstnanců s kratší pracovní dobou nebo na sdílených pracovních místech (jak z důvodu vlastní prezentace jako progresivního zaměstnavatele, tak z důvodu potenciálního zájmu zaměstnankyň a zaměstnanců u takového zaměstnavatele pracovat).

Podpora kontaktu se zaměstnanci v průběhu rodičovské dovolené je pak již jen komplementárním doplněním „péče“ zaměstnavatele o zaměstnance také v době čerpání rodičovského příspěvku, a to na bázi povinnosti zaměstnavatele zaměstnanci svou „péči“ nabídnout, a možnosti zaměstnance této „péče“ využít.

Zmíněné nelegislativní postupy pak mohou pomoci uvést legislativní úpravy v život tak, aby byla nová legislativa skutečně využívána, a to s cílem maximálního vytěžení možností, jež bude nově nabízet.

3.2 Transparentnost – včetně zpracování zprávy o anonymizované výši odměn žen a mužů dle pozic

3.2.1 Shrnutí stávajícího stavu, relevantní právní úprava

Zásada rovného odměňování a zákazu diskriminace je výslovně stanovena v § 1a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“). Zaměstnavatelé jsou dle § 16 ZP povinni zajišťovat rovné zacházení, pokud jde mj. o odměňování zaměstnanců, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, jejich pracovní podmínky apod. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace mj. z důvodu pohlaví. Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích dle § 17 ZP upravuje antidiskriminační zákon. Dle § 110 ZP platí, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

Zaměstnavatel je dle § 279 odst. 1 písm. f) ZP povinen informovat zaměstnance o opatřeních, kterými zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace a dále je zaměstnavatel dle § 287 ZP povinen odborové organizace informovat o vývoji mezd a platů podle profesních skupin a projednat s nimi systém odměňování a hodnocení zaměstnanců. U zaměstnavatelů, u nichž odborová organizace nepůsobí, ovšem zaměstnavatel povinnost dle § 287 ZP nemá, což se s ohledem na nízký počet zaměstnanců zastupovaných odborovými organizacemi jeví být nedostatečným a z pohledu ochrany práv zaměstnanců problematickým. Současně stávající úprava nestanoví povinnost informovat o výši odměňování žen a mužů na stejných pracovních pozicích. Zaměstnavatel však není povinen zaměstnance či odborové organizace informovat o případných rozdílech v odměňování či jiným způsobem tyto informace zveřejňovat. Zaměstnanci tak nemají příležitost dozvědět se, jak vysoký je rozdíl v odměňování žen a mužů (dále také jako „GPG“), ani porovnat svou odměnu, resp. odměnu náležící jejich pozici, s odměnami svých kolegů na stejných či srovnatelných pozicích. Dalším problémem jsou zaměstnavatelé, kteří neplní ani stávající povinnost informovat zaměstnance o opatřeních, kterými zajišťují

rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace, popř. žádné opatření nepřijímají, resp. je nepřijímají ve formě písemných manuálů, pravidel, které by byli zaměstnancům dostupné.

Za určitou formu transparentnosti lze považovat zpravodajskou povinnost zaměstnavatelů vůči Českému statistickému úřadu (podnikové výkaznictví ČSÚ), který sbírá údaje o odměnách, a povinnost nefinančního reportingu, jehož součástí je reportování o sociálních a zaměstnaneckých otázkách a o dodržování lidských práv. Nefinanční reporting se však týká pouze vybraných účetních jednotek (zejm. obchodní společnosti s více než 500 zaměstnanci, které jsou zároveň subjekty veřejného zájmu) a pravidla pro jeho podobu nejsou natolik podrobná, aby výslovně stanovila povinnost reportovat o GPG, resp. o detailnější podobě odměn zvlášť pro muže a ženy (viz § 32f – 32i zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví). Sbíráni údajů pro statistické účely zase není vedeno snahou o rovné zacházení, zveřejňované informace se proto netýkají konkrétních zaměstnavatelů a nejsou rozdělené podle pohlaví (viz § 10, 11 a 15 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě a konkrétní program statistických zjišťování pro určitý rok v příslušné vyhlášce vyhlášené ve sbírce zákonů). Vedle výkaznictví, které zajišťuje Český statistický úřad, je dalším zdrojem informací o mzdách a platech Informační systém o průměrném výděлку, který formou statistického šetření monitoruje výdělkovou úroveň (viz § 10, 11 a 15 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě). Obsahové náležitosti šetření vychází z nařízení Komise (ES) č. 1916/2000 ze dne 8. září 2000, kterým se provádí nařízení Rady (ES) č. 530/1999 o strukturální statistice výděлку a nákladů práce s ohledem na definici a předávání informací o struktuře výdělků. Šetření je ve mzdové sféře výběrové pro subjekty s 10 až 249 zaměstnanci a plošné pro subjekty s více než 250 zaměstnanci, šetření je zařazeno do programu statistických zjišťování vyhlášených ČSÚ pro příslušný kalendářní rok. Subjekty z platové sféry jsou do šetření zahrnuty plošně. Sbírané údaje však nejsou rozděleny zvlášť pro muže a ženy. Zveřejňované informace tedy nejsou použitelné pro konkrétní posouzení, zda k diskriminaci dochází či nikoliv a nijak transparentnost ve vztahu k odměňování mužů a žen nezvyšují.⁶¹

Evropská komise ve svém doporučení 2014/124/EU ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti, COM (2014) 1405 final (dále jen „**Doporučení EK**“) uvádí, že členské státy by měly zavést konkrétní opatření na podporu transparentnosti odměňování, pokud jde o složení a strukturu odměňování. Z výše uvedené stávající české právní úpravy je patrné, že čeští zaměstnanci přístup k informacím o složení a struktuře odměňování zatím nemají.

3.2.2 Nezbytné legislativní úpravy

Navrhovaná opatření v oblasti transparentnosti vycházejí zejména z Doporučení EK, které uvádí, že členský stát by měl podpořit transparentnost jedním či více doporučenými postupy. Mezi tyto postupy patří:

- a. umožnit zaměstnancům a zaměstnankyním, resp. zástupcům zaměstnanců, aby si vyžádali podle pohlaví rozčleněné informace o úrovni platů u kategorií zaměstnanců či zaměstnankyň vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci,
- b. pravidelné zprávy zaměstnavatelů o struktuře odměňování podle jednotlivých kategorií nebo pracovních pozic v členění podle pohlaví (pouze u velkých a středních podniků)⁶²,
- c. audity odměňování⁶³ ve velkých podnicích⁶⁴,

⁶¹ Veldman, A. Pay transparency in the EU. A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2017, s. 31.

⁶² V podnicích a organizacích s 50 a více zaměstnanci. Takové zprávy by současně měly být dostupné pro všechny zaměstnance (nikoliv pouze na vyžádání).

⁶³ Obecně odměňování, včetně odměňování mužů a žen.

⁶⁴ V podnicích a organizacích s 250 a více zaměstnanci.

d. učinit otázku rovného odměňování povinnou součástí kolektivního vyjednávání, nebo alespoň některých z nich nebo v upravené podobě. S obdobnými doporučeními se ztotožňuje i veřejná ochránkyně práv.⁶⁵

1. Právo zaměstnanců na informace o odměňování

Právo na informace o odměňování lze v ČR zavést úpravou části dvanácté ZP, která obsahuje informování a projednání a působnost odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, popř. úpravou části šesté ZP týkající se odměňování. V obou případech by bylo vhodné změnu zavést prostřednictvím zcela nového paragrafu. Nabízí se tři varianty, kdo by mohl být oprávněn informace požadovat, a to:

- zaměstnankyně a zaměstnanci,
- odborová organizace, nebo
- zaměstnanci a zaměstnankyně i odborová organizace.

Nejvstřícnější řešení vůči zaměstnancům odpovídá právu samotných zaměstnanců požadovat informace o odměňování, a to mj. také z důvodu nízkého počtu zaměstnanců zastoupených odborovými organizacemi. Současně by toto právo zaměstnanců mělo být doplněno o právo odborové organizace požadovat tyto informace, tedy tam, kde odborová organizace nepůsobí, by tímto oprávněním měli disponovat samotní zaměstnanci, a tam, kde odborová organizace působí, by tímto oprávněním měla disponovat jak odborová organizace, tak zaměstnanci samotní.⁶⁶ Informace o odměňování pak musí být rozděleny podle pohlaví a musí být poskytnuty podle kategorií tak, aby se konkrétní zaměstnanec mohl srovnat s kategorií odpovídající stejné práci nebo práci stejné hodnoty.

Právo zaměstnanců a zaměstnankyň na informace dosud zavedly pouze tři členské státy, v Německu na informace mají nárok zaměstnanci podniků s více než 200 zaměstnanci.⁶⁷ Nevůle členských států toto právo zavést je pravděpodobně zapříčiněna tím, že údaj o výši odměny je často považován za důvěrný a soukromý údaj a obecně panuje určitá citlivost vůči zveřejnění těchto údajů. Ve Finsku a Irsku informace o odměně mohou být poskytnuty pouze, pokud s tím komparátor⁶⁸ souhlasí. Jako nejvstřícnější se jeví přístup Norska, kde mají zaměstnanci a zaměstnankyně právo na základě své žádosti požadovat údaje o odměňování konkrétních komparátorů stejného zaměstnavatele. Poskytnutá data musí zůstat důvěrná a komparátoři jsou o poskytnutí údajů informováni, nemusí však udělovat souhlas. Právo na informace mají také odborové organizace podle ustanovení konkrétní kolektivní smlouvy.⁶⁹ Ve Švédsku mají právo na informace i zástupci zaměstnanců, a to i k informacím o odměňování skupin zaměstnanců nebo individuálních zaměstnanců s jejich souhlasem.⁷⁰ Pro úplnost lze doplnit, že dle § 287 ZP (viz také shora) má zaměstnavatel povinnost informovat odborovou organizaci mj. o vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin a projednávat s odborovou organizací mj. také systém odměňování a hodnocení zaměstnanců. Problémem ovšem zůstává nízký počet zaměstnanců a zaměstnankyň zastupovaných odborovými organizacemi.

⁶⁵ Výroční zpráva 2018. Veřejný ochránce práv, s. 14.

⁶⁶ Nemělo by se tedy stát, že u zaměstnavatele, u něhož odborová organizace působí, by měli právo na informace jen zaměstnanci, zatímco odborová organizace nikoli. Odborová organizace, jakožto subjekt reprezentující zaměstnance a chránící jejich práva, by tedy měla mít právo na informace o odměňování vždy.

⁶⁷ ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ A EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU. Zpráva o uplatňování doporučení Komise o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti. Evropská komise, 20. 11. 2017, COM (2017) 671 final, s. 5.

⁶⁸ Komparátor = srovnatelný zaměstnanec/zaměstnankyně.

⁶⁹ Veldman, A. Pay transparency in the EU. A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2017, s. 8 a 26.

⁷⁰ ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ A EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU. Zpráva o uplatňování doporučení Komise o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti. Evropská komise, 20. 11. 2017, COM (2017) 671 final, s. 5.

V případě zavedení práva na informace s ohledem na výše uvedené nedoporučujeme vázat poskytnutí informací na souhlas komparátorů, neboť takové opatření by pravděpodobně nesplňovalo zamýšlené cíle, jelikož lze předpokládat, že by bylo poskytováno jen velmi málo informací. Ze zprávy Veldmana z Evropské komise⁷¹ i z fokusní skupiny, která proběhla jako součást této analýzy, vyplývá, že odměna je velmi citlivé téma a část zástupců zaměstnavatelů zveřejňování nepodporuje. Spolu s právem zaměstnanců na informace o odměnách je proto možné zavést i **povinnost mlčenlivosti o takto zjištěných údajích, a to s výjimkou použití těchto informací v rámci uplatnění práv zaměstnance vůči zaměstnavateli nebo v soudním řízení**. Je však nutné zvážit, zda je mlčenlivost nutná, neboť taková úprava podporuje vnímání odměny jako citlivého údaje, který se nemá šířit, což ve svém důsledku může pomáhat skrývat nerovné odměňování a diskriminaci.

Výhodou tohoto řešení je, že všichni zaměstnanci a zaměstnankyně dosáhnou na informace, které se týkají jejich komparátorů, a budou proto použitelné v případném soudním řízení. Dostupnost informací je důležitá i v před-soudní fázi řízení, kdy zaměstnanec a zaměstnankyně pouze tuší, že k nerovnému odměňování může docházet, nemá však žádné přesné informace, na jejichž základě by mohli přijmout rozhodnutí, zda se na soud skutečně obrátit či nikoliv.

Právní úpravu by bylo možno v tomto ohledu doplnit např. také tak, že by § 287 ZP byl rozšířen o povinnost zaměstnavatele informovat dle § 287 odst. 1 ZP přímo jednotlivé zaměstnance, a to v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace. Ustanovení § 287 odst. 1 písm. a) ZP by rovněž mělo být rozšířeno tak, že zde bude výslovná zmínka o informování o vývoji odměňování nejen podle jednotlivých profesních skupin, nýbrž také podle pohlaví.

2. Povinnost zaměstnavatelů poskytovat zprávu o odměňování

Povinnost reportovat o struktuře odměňování rozdělené podle genderu se dle Doporučení EK týká zaměstnavatelů s alespoň 50 zaměstnanci, například v Rakousku se však týká zaměstnavatelů s minimálně 150 zaměstnanci. Evropská komise doporučuje, aby byla zpráva dostupná zaměstnancům, zástupcům zaměstnanců i sociálním partnerům.

Povinnost reportovat o struktuře odměňování lze zavést úpravou části dvanácté ZP, která obsahuje informování a projednání a působnost odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, v případě, že by právo na informace měla jen odborová organizace, tak úpravou § 287 ZP. Poslední možností je úprava zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „Antidiskriminační zákon“). Nabízí se tři varianty, komu budou zpřístupněny, a to

- zaměstnancům a zaměstnankyním
- zástupcům zaměstnanců/zaměstnankyň (alternativně odborové organizaci a tam, kde nepůsobí, tak samotným zaměstnancům a zaměstnankyním),
- zástupcům zaměstnanců/zaměstnankyň i zaměstnancům a zaměstnankyním.

Nejvstřícnějším řešením vůči zaměstnancům a zaměstnankyním je povinné zpřístupnění zprávy o odměňování všem zaměstnaným i jejich zástupcům. Variantně lze zavést, že si zprávu zaměstnanci a zaměstnankyně, popř. jejich zástupci, musí sami od zaměstnavatele vyžádat. Další variantou je zavést zprávu o odměňování do již stávajícího práva zaměstnanců na informování nebo projednání dle § 279 a § 280 ZP. Podrobnější pravidla pro podobu zprávy o odměňování může obsahovat samotný ZP nebo jej může stanovit speciální prováděcí předpis. Řešení zpřístupnění na žádost však spíše nelze doporučit, neboť je pravděpodobné, že jakákoli taková žádost

⁷¹ Veldman, A. Pay transparency in the EU. A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2017, s. 9.

by takové zaměstnance a zaměstnankyně „ostrakizovala“ v očích zaměstnavatele a zavdávala domněnkám zaměstnavatele nad dalším možným užitím těchto údajů. Lepším řešením se tedy rozhodně jeví být zpřístupnění této zprávy (obecně) oprávněným osobám, a to v rámci vnitřního informačního systému (intranetu), pravidelným reportováním e-mailem nebo v listinné podobě nebo např. vyvěšením na nástěnce v místě, kam mají všichni zaměstnanci a zaměstnankyně volný přístup⁷². Rozhodně se však tímto zpřístupněním nebo zveřejněním zprávy nemá na mysli zveřejnění celoplošné komukoli i mimo organizaci, např. na Internetu.

Reportovací povinnost zaměstnavatelů dosud zavedlo více členských států EU, než kolik zavedlo právo zaměstnance na informace. Přestože i k této povinnosti zaměstnavatelů může vznikat nechuť s ohledem na citlivost údajů o odměňování, informace roztríděné do kategorií, automaticky zveřejňované zaměstnavatelem, nabízí určitou anonymizaci oproti právu zaměstnance a zaměstnankyně požadovat údaje o konkrétním komparátorovi.⁷³

Nejlépe lze hodnotit postup zavedený například v Rakousku, Belgii nebo Francii. Společnosti jsou povinny zveřejňovat data o odměňování, a to většinou tak, že jsou data rozdělena podle pohlaví a podle kategorie práce, seniority, kvalifikace, pracovních podmínek apod. V Rakousku i v Belgii se na obsah zpráv zaměstnavatelů váže důvěrnost s tím, že v Rakousku je možné je použít pro účely soudního řízení ve věcech rovného odměňování; ve Francii se zprávy poskytují i sociálním partnerům.⁷⁴

Za vhodné řešení proto považujeme povinnost zaměstnavatelů zpracovávat zprávy o odměňování navázána na následnou povinnost tyto zprávy nechat zpřístupnit tak, aby se s nimi mohli sami zaměstnanci a zaměstnankyně seznámit bez nutnosti o informace žádat. Lze upravit povinnost mlčenlivosti tak, aby zaměstnanci a zaměstnankyně informace nezneužívali a používali pouze pro potřeby uplatnění svých práv vůči zaměstnavateli nebo v rámci soudních řízení, týkajících se nerovného odměňování nebo diskriminace. Je však nutné zvážit, zda je mlčenlivost nutná, neboť taková úprava podporuje vnímání odměny jako citlivého údaje, který se nemá šířit, což ve svém důsledku pomáhá skrývat nerovné odměňování a diskriminaci.

Současně bude žádoucí, aby zaměstnavatelé zpracovávali zprávy o odměňování podle určité jednotné metodiky nebo návodu tak, aby byla zajištěna kvalita, jednotná struktura a opatření plnilo svůj cíl.

Nevýhodou tohoto řešení je, že se dle Doporučení EK má týkat jen zaměstnanců pracujících pro zaměstnavatele, který je velkým nebo středním podnikem⁷⁵. Není však vyloučeno, že česká právní úprava může toto opatření zavést i v jiné, přísnější podobě.

3. Povinnost zaměstnavatelů zpracovávat audity odměňování

Evropská komise ve svém Doporučení EK doporučuje zavést audity odměňování u zaměstnavatelů s alespoň 250 zaměstnanci. Analýza by měla obsahovat údaje o mzdách či platech pro každou kategorii práce či pracovní pozice, rozdělené podle pohlaví a dále analýzu poměru žen a mužů v dané kategorii či pozici a analýzu systému kategorizace práce. Audit by měl být dostupný zaměstnancům, sociálním partnerům a zástupcům zaměstnanců k jejich žádosti. Rozdíl mezi povinnostmi zveřejňovat zprávu o odměňování a povinnostmi zpracovávat audit o odměňování spočívá v tom, že audit zahrnuje i analýzu případně nalezených GPG, vysvětlení a odůvodnění rozdílů

⁷² Důležité je rovněž zajistit informování zaměstnanců o tom, že taková zpráva bývá zveřejňována, a kde ji zaměstnanec nalezne – lze např. povinně uvést v informaci zaměstnavatele dle § 37 ZP.

⁷³ Veldman, A. Pay transparency in the EU. A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2017, s. 30 a 31.

⁷⁴ Veldman, A. Pay transparency in the EU. A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2017, s. 30.

⁷⁵ V podnicích a organizacích s 50 a více zaměstnanci.

v odměňování, analýzu možné diskriminace v odměňování, analýzu kategorizace práce a systému odměňování, zatímco pouhá zpráva o odměňování obsahuje prosté informace, bez další analýzy a diagnózy problému.⁷⁶

Nabízí se tři varianty, komu budou zpřístupněny, a to

- zaměstnancům a zaměstnankyním
- jejich zástupcům (alternativně odborové organizaci a tam, kde nepůsobí, tak samotným zaměstnancům),
- zaměstnancům a zaměstnankyním či jejich zástupcům.

Nejvstřícnějším řešením vůči zaměstnancům a zaměstnankyním je to, kdy má zaměstnavatel povinnost zpracovat audit o odměňování, která bude následně všem těmto dostupná bez nutnosti o informace žádat, popř. to řešení, které počítá s tím, že tedy tam, kde odborová organizace nepůsobí, budou informace dostupné všem zaměstnancům a zaměstnankyním, a tam, kde odborová organizace působí, budou informace dostupné jak odborové organizaci, tak zaměstnancům a zaměstnankyním samotným. Čtvrtou variantou je zveřejnění auditů tak, aby byly veřejně dostupné. Tato varianta je vstřícná vůči zaměstnaným, nicméně přesahuje **Doporučení EK, a proto je uvedena spíše jen doplňkově. Doporučení EK uvádí, že audity by měly být dostupné zástupcům zaměstnanců a zaměstnankyň a sociálním partnerům na žádost, postačí tedy, je-li přijato toto řešení.**

Nejlépe hodnoceným postupem pro vypracování auditu je úprava Švédska a Finska. Ve Švédsku mají zaměstnavatelé zaměstnávající alespoň deset zaměstnanců povinnost každý rok vypracovávat audit, který obsahuje analýzu rozdílu mezi pohlavími pro stejnou práci a práci stejné hodnoty, pro práce, které převážně vykonávají ženy, a práce, které jsou lépe placeny, přestože předpoklady pro výkon práce se zdají být nižší. Audit je dostupný odborům a ombudsmanovi pro rovnost. Ve Finsku je zaměstnavatel, který zaměstnává alespoň 30 zaměstnanců, spolu se zprávou o odměnách povinen zdůvodnit rozdíly v odměňování, popř. navrhnout, jakým způsobem je snížit. Audit obsahuje zprávu o odměňování různých kategorií práce podle předpokladů k výkonu. Tento audit je nutné zpracovat každé 2 až 3 roky. Audit je dostupný zástupcům zaměstnavatelů, seznamovat se s nimi může ombudsman pro rovnost. Opatření se však setkává s neochotou zaměstnavatelů zveřejnit výši odměn.⁷⁷ Řada dalších zemí (např. Francie) zavedla určitou formu auditů, a to i pro zaměstnavatele zaměstnávajících méně než Evropskou komisí doporučených 250 zaměstnanců.⁷⁸

Toto opatření disponuje přidanou hodnotou oproti pouhému zveřejnění zprávy o odměňování, a to nutností výši odměn analyzovat a zdůvodnit případné rozdíly či nastavit, jakým způsobem budou rozdíly snižovány. Na druhou stranu však povinnost genderového auditu zaměstnavatele více zatěžuje, nese s sebou vyšší finanční i administrativní náklady. S ohledem na zkušenosti z jiných zemí (viz Finsko) je pravděpodobné, že zavedení povinnosti genderových auditů by sebou neslo odpor zaměstnavatelů. Tento odpor by bylo možno částečně zmírnit možnosti výhodnějšího odečtu nákladů na audit z daně z příjmů (obdobně jako jsou daňově zvýhodněny výdaje na výzkum a vývoj).

Současně bude žádoucí, aby zaměstnavatelé zpracovávali audity odměňování podle určité metodiky nebo návodu tak, aby byla zajištěna určitá kvalita, jednotná struktura a opatření plnilo svůj cíl.

⁷⁶ Veldman, A. Pay transparency in the EU. A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2017, s. 32.

⁷⁷ Veldman, A. Pay transparency in the EU. A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2017, s. 34.

⁷⁸ ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ A EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU. Zpráva o uplatňování doporučení Komise o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti. Evropská komise, 20. 11. 2017, COM(2017) 671 final, s. 7.

Samotné zavedení povinnosti auditu připadá v úvahu např. v Antidiskriminačním zákoně, v ZP nebo ve speciálním samostatném zákoně. Ustanovení by mělo obsahovat povinnost rozdělit data podle genderu, z prováděcího předpisu by pak mělo být patrné, jaké jsou standardy analýzy, jakým způsobem mají být data analyzována a zdůvodněna.

4. Kolektivní vyjednávání a GPG

Poslední doporučení Evropské komise spočívá v zahrnutí problematiky rovného odměňování do kolektivního vyjednávání. Evropská komise respektuje nezávislost odborů a sociálních partnerů, nicméně zejména v zemích, kde je většina mezd či platů výsledkem kolektivního vyjednávání, je nutné, aby i odbory vzaly za své otázku rovného odměňování a pomáhaly tímto snížit GPG. Toto opatření je možné v ČR zavést, nicméně bude vhodné jej případně doplnit i jiným opatřením, neboť ČR nepatří mezi země, kde je velké procento zaměstnanců zastoupeno odbory⁷⁹, velké části zaměstnanců proto pozornost odborů směrem k GPG nemusí výrazně pomoci.

Zahrnutí rovného odměňování může mít **podobu povinnosti** zahrnout do kolektivních smluv opatření na podporu rovnosti nebo **podobu „soft opatření“, v rámci kterého je pouze podporováno**, aby byla opatření na podporu rovnosti zahrnuta v kolektivních smlouvách. Například v Belgii musí národní mezisektorová kolektivní smlouva obsahovat opatření na podporu rovnosti, zejména genderově neutrální klasifikaci (kategorizaci) práce, případně možnost ustanovit mediátora, který by pomáhal zaměstnancům s jejich individuálními případy. Dosud však v Belgii sociální partneři neučinili v této oblasti žádné kroky a žádný mediátor dosud jmenován nebyl. Ve Francii musí společnosti s alespoň 50 zaměstnanci jednou ročně (pokud není vyjednáno jinak) jednat o genderové rovnosti a rovnosti odměňování. V rámci odvětví jednání probíhá každé tři roky. V rámci těchto jednání musí zaměstnavatel předložit odborům zprávu ohledně situace žen a mužů ve společnosti. Ve Švédsku, Finsku a Německu je rovné odměňování součástí diskuzí sociálních partnerů (tripartity), není však povinné tuto problematiku zahrnovat do konkrétních kolektivních smluv. Pouze ve Švédsku odvětvové kolektivní smlouvy ustanoví ohledně genderových auditů skutečně obsahují. Ve všech zmíněných zemích výše uvedená opatření vedla ke spuštění kolektivního vyjednávání na několika relevantních úrovních kromě Finska, kde vyjednávání probíhá pouze na meziodvětvové úrovni.⁸⁰

Do českého právního řádu lze toto opatření zavést změnou ZP, pokud by spočívalo v povinném zahrnutí opatření na podporu rovnosti do kolektivních smluv, resp. kolektivních smluv vyššího typu. Pokud by se jednalo o zavedení „soft opatření“, nabízí se změna Statutu Rady hospodářské a sociální dohody České republiky, který by mohl výslovně obsahovat, že tripartita jedná o oblasti rovného odměňování, popř. vypracování metodiky k obsahu kolektivní smlouvy, obsahující opatření na podporu rovnosti. Jelikož zavedení povinných součástí kolektivních smluv může být pro sociální partnery citlivé téma, dalšími „soft opatřeními“, která přicházejí v úvahu, jsou ta, která přijdou ze strany samotných odborů. Příkladem může být vzorové ustanovení kolektivní smlouvy obsahující opatření na podporu rovnosti, metodika k obsahu kolektivní smlouvy, školení pořádané odbory na téma rovnost apod.

Další možnosti řešení vedle těch, které uvádí Doporučení EK:

5. Úprava nicotnosti právního ujednání o mlčenlivosti zaměstnance o výši odměny (mzdy nebo platu)

Zatímco informace o mzdách nebo platech ostatních zaměstnanců-kolegů a kolegyně spadají v některých státech pod mlčenlivost, mlčenlivost o vlastní mzdě nebo platu není žádoucí, neboť není důvodné bránit zaměstnanci/zaměstnankyni, pokud chce zveřejnit nebo sdílet informaci o své vlastní odměně. Zaměstnavatelé, kteří nechají zaměstnance či zaměstnankyni podepsat doložku mlčenlivosti o odměně, vytváří systém, kdy je odměna považována za citlivý údaj, zaměstnanci a zaměstnankyně o svých odměnách nemluví, a nemají tak šanci zjistit, zda

⁷⁹ Viz statistiky OECD, dostupné zde: <https://www.oecd.org/employment/emp/collective-bargaining-CzechRepublic.pdf>

⁸⁰ Veldman, A. Pay transparency in the EU. A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2017, s. 39.

nedochází k nerovnému odměňování nebo diskriminaci, zaměstnavateli pak tyto doložky napomáhají nerovné odměňování zatajit.

Přestože již nyní je stanovení povinnosti mlčenlivosti o mzdě či platu porušením § 4a ZP tím, že zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem nebo mu stanoví povinnost ve vyšší míře, než je zaměstnanci stanovena povinnost mlčenlivosti ustanovením § 301 písm. d) ZP. Nabízí se jako vhodné tuto skutečnost do zákona vtělit výslovně, a nenechávat ji pouze na výkladu zákona. To znamená, že by ZP obsahoval výslovné ustanovení o tom, že právní ujednání o mlčenlivosti zaměstnanců a zaměstnankyň o výši odměny (mzdy nebo platu) je nicotné. Toto ustanovení by mohlo být součástí § 4a ZP nebo by mohlo být doplněno do části šesté ZP.

Tato změna je tedy rozhodně žádoucí. Na jednu stranu se sice nabízí možnost zvýšit povědomí o tomto problému tím, že by v rámci strategické litigace rozhodl o protiprávnosti doložky o mlčenlivosti soud. S ohledem na to, že však dosud takový případ soud neřešil, resp. neřešil ho Nejvyšší nebo Ústavní soud, jelikož k tomuto neexistuje dostupná judikatura vyšších soudů, nabízí se jít vymáhání zákazu takové doložky naproti a stanovit nicotnost doložky výslovně. Zavedení výslovné nicotnosti právního jednání ohledně mlčenlivosti o výši odměny považuje za vhodné i veřejná ochránkyně práv.⁸¹ Naopak odborům by stačilo zvýšit povědomí o protiprávnosti takových ujednání. Potřebným se v této souvislosti jeví být také zahrnutí těchto informací do proškolení zaměstnanců (včetně vedení a HR).

6. Zavedení povinnosti uvádět rozpětí možné mzdy, platu nebo odměny z dohody v inzerátech práce

V Rakousku platí od roku 2013, že každý pracovní inzerát musí obsahovat minimální nabízenou mzdu nebo plat, popř. mzdový nebo platový interval. Mezi další země, které zavedly tuto povinnost, patří Velká Británie nebo Slovensko, kde je nutné uvést v inzerátu základní složku hrubé mzdy, přičemž může být zveřejněno rozpětí od minimální pro maximální výši, a zaměstnavatel nesmí uchazeče zaměstnat za nižší než uvedenou mzdu. Ve slovenském zákoně č. 5/2004 Z. z., o službách zaměstnanosti, je v § 62 odst. 2 uvedeno: *Zamestnávateľ je pri zverejňovaní ponuky zamestnania povinný uvádzať sumu základnej zložky mzdy.* Toto ustanovení doplňuje § 41 odst. 10 zákona č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, kde je uvedeno: *Zamestnávateľ pri uzatvorení pracovnej zmluvy nesmie so zamestnancom dohodnúť základnú zložku mzdy v nižšej sume, ako je suma základnej zložky mzdy, ktorú zverejnil v ponuke zamestnania podľa osobitného predpisu.* V inzerátech se nemusí zveřejňovat ostatní složky mzdy (různé bonusy, benefity, příplatky za práci přesčas apod.). I v případě, že má uchazeč či uchazečka nižší kvalifikaci, než jaká je požadovaná kvalifikace v inzerátu, musí mu zaměstnavatel vyplácet minimální mzdu uvedenou v inzerátu, ledaže by jej přijal na jinou než inzerovanou pozici. Mzdu nelze ani po uplynutí několika měsíců snížit jinak než dohodou se zaměstnancem (to platí i v případech, že zaměstnanec či zaměstnankyně neodvádí dobré pracovní výsledky). Kontroly plnění této povinnosti provádí inspektoráty práce a pokutu lze uložit jak za porušení povinnosti zveřejnit minimální mzdu, tak za porušení povinnosti nedohodnout a nevyplácet zaměstnaným nižší mzdu, než jaká byla v inzerátu uvedena jako nejnižší mzda.

Podobnou úpravu lze zavést i v ČR. Již dnes platí, že inzeráty na pracovní pozice nesmí být diskriminační. Samotný zákaz diskriminace se však nepromítá do snížení GPG. Uvedení očekávaného rozpětí mzdy, platu nebo odměny z dohody již v inzerátu by mohlo přispět k větší transparentnosti a informovanosti jednotlivých pracovníků. Zavedení této povinnosti podporuje i veřejná ochránkyně práv⁸², souhlasí s nimi i odbory. Veřejná ochránkyně práv má za to, že tato povinnost by mohla vymýtit či eliminovat přidělení vyšší mzdy, platu nebo odměny z dohody nově nastupujícím zaměstnancům bez toho, aby byla mzda, plat nebo odměna z dohody dorovnána i těm stávajícím. Povinnost zveřejňovat údaje o mzdě v pracovních inzerátech zavedlo i Slovensko, kde zaměstnanec přijatý na základě tohoto inzerátu nesmí mít nižší než uveřejněnou mzdu.⁸³

⁸¹ Výroční zpráva 2018. Veřejný ochránce práv, s. 14.

⁸² Výroční zpráva 2018. Veřejný ochránce práv, s. 14.

⁸³ Viz ustanovení § 41 odst. 10 zákona č. 311/2001 Z. z., zákonník práce

V Rakousku se jako nevýhoda tohoto řešení ukázalo, že řada inzerátů obsahuje skutečně minimální mzdu (dle kolektivních smluv), a neobsahuje reálnou mzdu pro konkrétní pozici. Nabízí se proto zákon nastavit tak, aby inzeráty obsahovaly minimální a maximální výši mzdy, platu nebo odměny z dohody pro konkrétní pozici.

Zavedení této povinnosti by bylo možné promítnout do ZP nebo do Antidiskriminačního zákona.

7. Revize, resp. zavedení nových přestupků na úseku rovného zacházení a odměňování dle zákona o inspekci práce

V případě, že jsou zaváděny nové povinnosti zaměstnavatelů, popř. zaměstnanců, nabízí se jejich dodržování vymáhat prostřednictvím sankcí, o kterých rozhodují inspektoráty práce. V zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (dále jen „ZIP“) je možné upravit skutkové podstaty přestupků a k nim odpovídající výši pokuty, resp. jiného nápravného opatření. Půjdeme-li postupně po jednotlivých možnostech opatření, nabízí se zavedení následujících přestupků:

- porušení povinnosti poskytnout zaměstnanci informace o odměnách srovnatelných zaměstnanců,
- porušení povinnosti mlčenlivosti (ze strany zaměstnance/zaměstnankyně) ohledně odměn ostatních zaměstnanců-kolegů, kolegyní na základě informace poskytnuté zaměstnavatelem,
- porušení povinnosti zpracovat nebo poskytnout nebo zveřejnit zprávu o odměňování,
- porušení povinnosti zpracovat nebo poskytnout nebo zveřejnit audit o odměňování,
- porušení povinnosti zveřejnit výši odměny v inzerci,
- porušení povinnosti informovat zaměstnance a zaměstnankyně o jejich právech ve vztahu k rovnému odměňování,
- porušení zákazu ujednání o mlčenlivosti zaměstnance/zaměstnankyně o *výši odměňování*.

8. Zajištění informovanosti zaměstnanců a zaměstnankyň

Součástí problému může být i nedostatečná informovanost zaměstnanců a zaměstnankyň o jejich právech. Obecně platí, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty náleží stejná odměna. Zaměstnavatel se tak nemusí dopustit přímo diskriminace, ale „pouze“ nerovného odměňování, které je však rovněž protiprávní. Další návrhem proto je **rozšíření informačních povinností zaměstnavatele vůči zaměstnanci**, kdy budou každý nový zaměstnanec a zaměstnankyně upozorněni na své právo na stejnou odměnu, a případně také na výčet práv zaměstnance souvisejících s rovným odměňováním.

Tuto povinnost lze provést například změnou § 37 ZP, který obsahuje informování o obsahu pracovního poměru. Aby tato povinnost nebyla pouze formální, tzn., aby se informace neobjevila pouze jako součást dlouhého soupisu informací, který „skoro nikdo nečte“, nabízí se tuto změnu doplnit i o povinnost zaměstnavatele proškolenat zaměstnance a zaměstnankyně o tomto tématu a o nelegislativní opatření, spočívající v proškolení zaměstnavatelů o důležitosti rovných příležitostí (viz níže).

9. Transparentnost kritérií pro udělování odměn a prémie

ČR se řadí k zemím, kdy řada mezd je vyjednána na individuální úrovni, a není stanovena na základě klasifikace práce. Určitý systém klasifikace práce nabízí institut zaručené mzdy, dle kterého jsou práce rozděleny do osmi skupin v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Jiná situace panuje ve veřejném sektoru, kde se uplatňuje systém platových tarifů.

S ohledem na to, že systém klasifikace práce musí být genderově neutrální, a že existuje zájem na tom, aby byl systém skutečně transparentní, nabízí se **revidování, resp. zavedení pravidel pro udělování odměn a prémie**. Například ve veřejném sektoru sice panuje transparentnost co do základní složky platu dle platových tarifů, nerovnosti či přímo diskriminace mohou vznikat při udělování příplatků, bonusů a prémie. Jedním legislativním opatřením proto je revize systému platových tarifů a pravidel pro výši platů. Toto opatření by mohlo být provedeno změnou ZP, zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, popř. nařízením vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, nařízením vlády č. 304/2014 Sb., o platových pomě-

rech státních zaměstnanců, nařízení vlády č. 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení, resp. zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. V těchto právních předpisech kritéria služebního odměňování nalezneme již nyní, stojí však za to systém revidovat a zhodnotit s ohledem na transparentnost udělování odměn a GPG.

Kromě revize pravidel pro udělování odměn v platové sféře se nabízí revize pravidel pro udělování odměn v mzdové sféře. Nový právní předpis, popř. nařízení vlády č. 567/2006 Sb., by mohl zavést a podporovat genderově neutrální systém klasifikace práce. Tento systém klasifikace práce by mohl být součástí ustanovení, týkajícího se zaručené mzdy, jako doposud, nebo by byl nově nastaven bez návaznosti na zaručenou mzdu. Další možností je přijmout nelegislativní opatření a vydat příručku či metodiku pro hodnocení práce stejné hodnoty, která by obsahovala genderově neutrální hodnocení a klasifikaci práce⁸⁴.

3.2.3 Doporučené nelegislativní postupy

Zlepšení transparentnosti v oblasti odměňování lze zvýšit i prostřednictvím nelegislativních opatření, přičemž tato opatření mohou také vhodně doplňovat zvolené legislativní opatření. Mezi tato nelegislativní opatření patří proškolení zaměstnanců a zaměstnankyň (včetně vedení a personalistů/personalistek) v oblasti práv na rovné odměňování, nebo bezplatné personální poradenství při měření GPG a při nastavení procesů s cílem snížení rozdílů v odměňování žen a mužů (obě tato opatření jsou rozpracována v rámci samostatných kapitol).

Dále se nabízí školení zaměstnavatelů zaměřená na nové zákonné povinnosti z hlediska transparentnosti. V případě, že bude zavedeno některé z legislativních opatření, bylo by vhodné, aby měli zaměstnavatelé možnost prostřednictvím vhodně připravené kampaně se s novou povinností seznámit, bylo jim vysvětleno, co pro ně nová povinnost znamená, jak dosáhnout splnění této povinnosti a jak ji správně plnit. Pakliže by se jednalo o opatření, které zaměstnavatelé přijímají s určitou nevolí, lze také zaměstnavatele seznámit s výhodami, které opatření přináší, a jejich nevoli a obavy se pokusit zmírnit. V případě povinnosti vypracovávat zprávu o odměnách nebo auditu o odměňování bude žádoucí, aby zaměstnavatelé postupovali správně, vytvářeli zprávy podle určité metodiky nebo návodu tak, aby byla zajištěna určitá kvalita a opatření plnilo svůj cíl. Zaměstnavatelé také mohou být proškolení na téma práce stejné hodnoty, jak práci genderově neutrálně kategorizovat a jakým způsobem posuzovat potenciální žádosti zaměstnanců a zaměstnankyň o informace o odměně komparátorů.

Dalším nelegislativním opatřením může být sdílení „dobré praxe“ ze zahraničí, ale i napříč mezi zaměstnavateli v ČR. Jak ukazují zkušenosti ze zahraničí, někdy se určité opatření ujalo i bez nutnosti zavedení tvrdé zákonné povinnosti. Například rovnost odměňování se součástí kolektivního vyjednávání může stát i nyní, bez nutnosti legislativních zásahů. Je proto možné šířit dobrou praxi, např. ve Švédsku se v kolektivních smlouvách objevují ustanovení o genderových auditech bez nutnosti zavedení tohoto ustanovení jako povinné součásti kolektivní smlouvy.

Velmi důležitá bude také osvětová činnost, a to jak interní (v rámci zaměstnavatelů), tak externí (vůči veřejnosti), včetně zapojení samotného státu (např. prostřednictvím veřejnoprávních médií).

⁸⁴ ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ A EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU. Zpráva o uplatňování doporučení Komise o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti. Evropská komise, 20. 11. 2017, COM (2017) 671 final, s. 9.

3.2.4 Vyhodnocení předpokládaných dopadů opatření/změny

Zkušenosti ze zahraničí ukazují, že při přijetí konkrétních opatření **je nutné zvolit takové znění opatření, aby bylo skutečně způsobilé plnit svůj účel.** Drobné změny v konkrétním znění opatření mohou měnit způsob, jakým se subjekty chovají. Například v Rakousku je povinné zveřejňovat minimální výši nabízené odměny v pracovním inzerátu, zaměstnavatelé povinnosti dodržují a uvádějí minimální mzdu, tato však často neodpovídá skutečné výši odměny. Je na zvážení, zda by opatření neplnilo lépe svůj účel, pokud by zaměstnavatelé museli v inzerátech uvádět minimální i maximální výši odměny. Dále například ve Finsku a Irsku mají sice zaměstnanci a zaměstnankyně právo na informaci o mzdě či platu svých komparátorů, tito komparátoři však musí souhlasit s předáním informace, což nenastává často. Ať již budou přijata jakákoliv opatření, vždy je nutné zvážit jejich konkrétní varianty a přijmout takové řešení, které nenechává příliš prostoru pro obcházení účelu zákona.

Jeví se jako **nedostatečné, pokud by se zavedené opatření týkalo pouze kolektivního vyjednávání.** S ohledem na to, že většina českých zaměstnanců a zaměstnankyň není zastoupena odbory, by takové opatření pravděpodobně nijak výši GPG neovlivnilo. Opatření týkající se kolektivního vyjednávání je proto vhodné v ČR zavést jako opatření doplňkové. Obdobně se jeví, že opatření nelegislativní povahy a opatření jako informování zaměstnanců a zaměstnankyň jsou spíše vhodným doplňkem jiného, silnějšího opatření. Zvýšení povědomí o problematice rovnosti odměňování na straně zaměstnanců/zaměstnankyň i zaměstnavatelů je důležité, ale samo o sobě neřeší překážky spojené s dosažením větší rovnosti, a to nízkou transparentnost v oblasti odměňování a nedodržování stávajících pravidel, resp. jejich nízkou vymahatelnost (např. z důvodu nízkého počtu soukromoprávních žalob apod.).

Mezi silnější opatření patří:

- právo zaměstnanců a zaměstnankyň na informace o odměňování,
- povinnost zaměstnavatelů poskytovat zprávu o odměňování,
- povinnost zaměstnavatelů zpracovávat audity odměňování,
- zavedení povinnosti uvádět v inzerci výši nabízené odměny (mzdy nebo platu),
- transparentnost kritérií pro udělování odměn a prémie.

Právo zaměstnanců a zaměstnankyň na informace a povinnost zaměstnavatelů poskytovat zprávu či audit směřují ke stejným cílům, a to zejména zajistit právo na informace a usnadnit přístup k informacím, zároveň mohou data, která se zveřejní, sloužit zaměstnancům jako podklad pro vymáhání jejich individuálních nároků, opatření tedy ve svém důsledku zlepší postavení zaměstnance vedoucího pracovněprávní spor. V neposlední řadě pomáhají tato opatření odhalovat diskriminaci a nerovné odměňování. **Tato tři opatření jsou srovnatelné a nabízí se jedno z nich zvolit, byť není vyloučeno přijmout více** (jako to ostatně učinilo například Finsko⁸⁵). **Každé z nich má své výhody a nevýhody.**

Právo zaměstnanců na informace zaručuje, že každý zaměstnanec bude mít přístup k údajům o odměnách svých komparátorů, lepší se tedy přístup k individuálním žalobám. Zaměstnavatelům nevznikají nové, vysoké náklady. Na druhou stranu však nebude možné analyzovat možnou diskriminaci plošně pro všechny zaměstnance, neboť údaje nebudou dostupné. Zároveň je zveřejnění údajů o komparátorech poměrně citlivou záležitostí, neboť i v ČR panuje atmosféra, kdy se o výši mzdy nebo platu nemluví, zaměstnavatelé porušují ZP a nechávají zaměstnance podepisovat doložky mlčenlivosti apod.

Povinnost zaměstnavatelů poskytovat zprávu o odměňování nebo audit o odměňování jsou totožné v tom, že jsou schopné odhalit diskriminace a posilují právo na rovné odměňování v praxi. Liší se existencí analýzy v přípa-

⁸⁵ Veldman, A. Pay transparency in the EU. A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2017, s. 8.

dě auditu. Audit je tedy cennější v tom, že může více tlačit zaměstnavatele k nápravě možných nerovností nebo diskriminací, na druhou stranu je finančně a administrativně náročnější, a tudíž vzbuzuje větší odpor u zaměstnavatelů. Nevýhodou je, že údaje nemusí být použitelné pro individuální případy sporů před soudem.

Všechna tři výše uvedená opatření plní cíle a účel opatření související s transparentností (byť neexistuje podrobná analýza dopadu, národní výzkumy ukazují souvislost⁸⁶) **a odpovídají opatřením, která navrhuje Evropská komise.** Jedno z výše uvedených tří opatření je pak **vhodné doplnit doplňkovými opatřeními a dále je možné je doplnit dalším silnějším opatřením**, jako je povinnost uvádět výši odměny v inzerci a zlepšení transparentnosti kritérií pro udělování odměn a prémie. **Povinnost uvádět výši odměny v inzerci** sice nepomáhá v konkrétních soudních sporech, ale zvyšuje informovanost o úrovni odměn na pracovním trhu a zajišťuje rámec pro diskuzi na téma rovného odměňování. **Revize kritérií pro udělování odměn a prémie** by zejména v platových systémech pomohla zprůhlednit systém, kdy může docházet k nerovnému odměňování či diskriminaci prostřednictvím odměn a příplatků (nikoliv prostřednictvím základního platu). Toto opatření rovněž zvyšuje informovanost zaměstnanců o úrovni odměn a ztíží podmínky pro případné porušování zásady rovného zacházení. Zároveň by znamenalo, že orgány veřejné správy a jiní veřejní zaměstnavatelé jdou příkladem.

Zavedení nových přestupků na úseku rovného zacházení a odměňování dle zákona o inspekci práce by potom mělo **doplnit silnější opatření** tak, aby bylo možné jej vymáhat ze strany inspekce práce a případné porušení povinností sankcionovat.

Úprava nicotnosti právního ujednání o mlčenlivosti zaměstnance či zaměstnankyně o výši odměny (mzdy nebo platu) je rovněž **důležité opatření**, neboť ačkoli již nyní platí, že ujednáním o mlčenlivosti zaměstnavatel poruší ZP a hrozí mu pokuta od inspektorátu práce, neboť zaměstnanci/zaměstnankyni nelze uložit povinnosti nad rámec zákona, tak zaměstnanci tuto „povinnost“ stanovenou zaměstnavatelem nad rámec zákona – právě z důvodu nevědomosti o nicotnosti takového ustanovení – dodržují a omezují tak svá práva na informace o spravedlivém odměňování. Opatření má tedy potenciál rozšířit informovanost o rovnosti odměňování a zlepšit situaci zaměstnaných, kteří se budou chtít domáhat neaplikování doložky mlčenlivosti, popř. má potenciál snížit množství zaměstnavatelů, kteří budou doložku mlčenlivosti nadále používat. Jedná se o opatření, jehož zavedení bude jednoduché a na jehož základě nevznikají zaměstnavatelům vysoké náklady.

3.3 Proškolení zaměstnanců (včetně vedení a HR) v oblasti práv na rovné odměňování, včetně akreditace a certifikace zaměstnavatelů a možnosti odečtu nákladů na školení nebo provedení genderového auditu pro účely daní

3.3.1 Shrnutí stávajícího stavu

1. Proškolení zaměstnanců

V českém právním řádu není zakotvena regulace povinného či volitelného školení v oblasti práv na rovné odměňování, a to zejména ve smyslu regulace obsahu takového proškolení, procesního postupu, resp. metodiky proškolení pro tuto oblast apod. Právní předpisy pochopitelně nevyklučují možnost školení zaměstnanců. Hlava II zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „**ZP**“), je věnována odbornému rozvoji zaměstnanců včetně

⁸⁶ ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ A EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU. Zpráva o uplatňování doporučení Komise o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti. Evropská komise, 20. 11. 2017, COM(2017) 671 final, s. 11.

tzv. prohlubování kvalifikace zaměstnance, kdy je na rozhodnutí zaměstnavatele, zda a jak vzdělává své zaměstnance za účelem prohloubení kvalifikace.

2. Certifikace zaměstnavatelů a akreditace k certifikaci

V oblasti rovného odměňování v českém právním řádu taktéž není upravena možnost certifikace zaměstnavatele tak, aby ti mohli deklarovat splnění zákonných povinností v oblasti rovného odměňování. Stejně tak není upravena ani akreditace k takové certifikaci. Existuje možnost zpracování tzv. genderových auditů, jejichž metodiky a výstupy nejsou nijak upraveny zákonem či jiným právním předpisem, tedy není zaručena jejich kvalita nebo rozsah posuzovaných skutečností. Příkladem státu, který upravil povinnost certifikace zaměstnavatelů s minimálně 25 zaměstnanci v oblasti rovného odměňování, je Island⁸⁷. Na Islandu mají tito zaměstnavatelé povinnost obnovovat certifikát prokazující, že zaměstnavatel poskytuje rovnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty bez ohledu na pohlaví. Nezáká-li tento certifikát, může certifikační organizace uložit lhůtu, ve které musí stav napravit, nestane-li se tak, je oprávněna uložit zaměstnavateli pokutu.

3. Odečet nákladů na školení zaměstnanců pro účely daní

Jak je uvedeno výše, zaměstnanec a zaměstnankyně jsou mimo jiné povinni prohlubovat si kvalifikaci a zaměstnavatel je oprávněn přikázat jim účast na školení či jiné formě prohloubení jejich kvalifikace. Aby se jednalo o daňově uznatelný náklad, resp. osvobození příjmu zaměstnance od daně, je zásadní, aby se v případě školení v oblasti rovného odměňování jednalo o průběžné doplňování kvalifikace, nikoliv její zvyšování (například získání vyššího stupně vzdělání). A musí se jednat o oblast, která je relevantní pro výkon práce školeného zaměstnanec/zaměstnankyně.

V takovém případě lze na školení nahlížet z pohledu zaměstnavatele s otázkou, zda se jedná o daňově uznatelný náklad, nebo z pohledu zaměstnance/zaměstnankyně, zda je školení příjmem osvobozeným od daně z příjmu. Za splnění podmínek v předchozím odstavci jsou výdaje (náklady) na školení zaměstnance v oblasti rovného odměňování dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen „ZDP“), daňovým výdajem (nákladem), když se jedná o výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců a zaměstnankyň. Na straně zaměstnance pak dle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP jde o příjem osvobozený od daně z příjmu, když je to nepeněžní plnění, vynaložené na odborný rozvoj zaměstnance/zaměstnankyně související s předmětem činnosti zaměstnavatele.

4. Podpora oblastí rovného odměňování v rámci stávajících operačních programů

V programovém období 2014–2020 je na podporu rovných příležitostí a rovného odměňování z fondů EU rozdělována podpora prostřednictvím operačního programu Zaměstnanost, přičemž řídicím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

5. Genderový audit

Genderový audit je nástrojem pro odbornou analýzu dodržování zásady rovného přístupu k zaměstnancům a zaměstnankyním konkrétní organizace/zaměstnavatele. Při prosazování tématu rovných příležitostí, včetně zaměření se na nerovné odměňování je genderový audit jedním z mála nástrojů, který **umožňuje vstup odborné expertízy, společně s osvětovou činností a rolí konzultantskou**, která může navést zaměstnavatele na přirozenou cestu dodržování aktuální legislativy a odbourávání genderových stereotypů jako primární příčiny genderových nerovností.

⁸⁷ Burri, S. National cases and good practices on equal pay. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2019, s. 62.

Jako zásadní problém se z praxe jeví, že **genderový audit je nástrojem pro zaměstnavatele zcela neznámým**. Souvisí to s **nízkou poptávkou po tématu rovných příležitostí**, kdy v českém kontextu a ve veřejném prostoru **není definován jednoznačný postoj, který česká společnost vedená politickou reprezentací k politice rovných příležitostí zastává**.

Motivace zaměstnavatelů se tak nutně musí odvíjet od **osvěty tématu**, vydefinování pozice genderové expertky/experta, propojení s tématy personální práce a společenské odpovědnosti, a to i s ohledem na témata, která se řeší globálně.

3.3.2 Legislativní úpravy

1. Proškolení zaměstnanců

Školení zaměstnanců a zaměstnankyň může být pojato jako povinnost nebo jako dobrovolná činnost zaměstnavatele. V případě povinného školení je nezbytné zavést povinnost do zákona, přičemž podmínky a postup při školení lze již řešit například v podobě podzákonného právního předpisu (nařízení vlády nebo vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí). Povinnost lze zařadit buď do části desáté hlavy II ZP (kazuistické), do samostatného zákona nebo jako další právní prostředek ochrany před diskriminací do hlavy II zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „**Antidiskriminační zákon**“). Podzákonný právní předpis by se měl zabývat následujícím:

- Osnova školení – právní úprava práva na rovné odměňování bez ohledu na pohlaví, přímá vs. nepřímá diskriminace a příklady dobré praxe.
- Četnost školení – zde si lze představit četnost v rozmezí jednotek let, tedy mezi 1 až 5 lety mezi jednotlivými školeními, případně jako vstupní školení pro vedoucí zaměstnance a zaměstnankyně.
- Požadavky na kvalifikaci školitele/školitelky – akreditace a její podmínky vč. stanovení, kdo akreditaci uděluje, stupeň a obor vzdělání, praxe v oblasti zaměstnanosti (např. zástupci/zástupkyně odborových organizací).
- Účastníci/účastnice školení – je třeba definovat okruh osob povinných účastnit se školení, přičemž se nabízí odkaz na vedoucí zaměstnance dle § 11 ZP, případně vymežit povinné osoby pomocí klasifikace zaměstnání CZ-ISCO⁸⁸ (například řídicí pracovníci a pracovníce v oblasti lidských zdrojů aj.).
- Splnění účasti – je vhodné definovat, zda mají být ověřeny znalosti účastníků školení na jeho konci prostřednictvím testu či jinak.

Pokud by se jednalo o dobrovolné školení, stačilo by vydat například metodické doporučení MPSV s body uvedenými výše. Jde o formu, která by pro zaměstnavatele nebyla závazná. (Viz dále v bodě 5.3.2.2.2.)

Co se týká obsahu školení, tak informací, se kterými zaměstnanci a zaměstnankyně často nejsou seznámeni, je celá řada, přes základní informaci, že zaměstnanci vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty mají nárok na stejnou odměnu, co vlastně odměna znamená a z čeho se skládá, jak hodnota práce posuzuje, jak nastavit systém odměňování, že doložky mlčenlivosti o výši odměny jsou protiprávní až po informaci, že zaměstnanec nebo zaměstnankyně nahlašující stížnost v rámci rovných příležitostí, nebo svědek nebo svědkyně figurující v této stížnosti nesmí být u zaměstnavatele znevýhodněni, uvolněni nebo propuštěni. Zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří by se s tímto protiprávním jednáním zaměstnavatele setkali, musí vědět o možnosti domáhat se svých práv v civilním soudním řízení (včetně možnosti předběžného opatření) nebo prostřednictvím podnětu inspektorátu práce. Nad rámec tohoto opatření připomínáme, že dodržování povinností ze strany zaměstnavatelů předpokládá vymahatelnost těchto povinností například ze strany inspektorátů práce či soudů (viz long-list

⁸⁸ Dostupné zde: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_cz_isco-.

opatření v kapitole 4), školení je pouze doplňuje a činí problematiku přístupnější, lépe pochopitelnou tak, aby ji zaměstnanci a zaměstnankyně i zaměstnavatelé přijali za svou.

2. Certifikace zaměstnavatelů a akreditace k certifikaci

Mezinárodní organizace pro normy (ISO) vydává řadu norem. Společnosti, které normy splňují, mohou získat certifikaci od několika certifikačních společností. Certifikát potom slouží vnější prezentaci společnosti, ať už ve vztahu k dodavatelům nebo odběratelům, případně může být podmínkou v rámci veřejné soutěže.

Obdobně by mohla působit certifikační autorita v ČR v oblasti genderového auditu, která by udělovala certifikáty společnostem, které splňují zásadu rovného odměňování, případně by mohly být akceptované certifikáty uznávaných akreditačních společností (např. Equal Pay Certificate). Zákonem by případně mohla být zakotvena **povinnost** zajištění provedení takového auditu u vybraných subjektů, např. u zaměstnavatelů nad určitý počet zaměstnanců.

Povinnost certifikace (Equal Pay Standard) zavedl Island. Zaměstnavatel zaměstnávající alespoň 25 zaměstnanců je povinen získat certifikát, prokazující, že nabízí rovnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty bez ohledu na pohlaví, a tento certifikát každé tři roky obnovovat. Certifikát vydává soukromá společnost, která zaručuje profesionální úroveň certifikace. Pakliže zaměstnavatel certifikát nezíská nebo jej neobnoví, Centrum pro genderovou rovnost je oprávněno mu uložit nápravné opatření, popř. pokutu. S ohledem na to, že certifikaci spravuje soukromá společnost, za poskytnutí standardu se platí a není možné jej volně zveřejňovat (obdobně jako například normy ČSN v ČR), objevila se kritika netransparentnosti standardu.⁸⁹

Jednalo by se o nový systém, přičemž certifikace by byla navázána na provedení genderových auditů, jejichž podoba a metodika by byla legislativně upravena buď samostatným zákonem nebo nejspíše v rámci Antidiskriminačního zákona. Certifikačním orgánem by buď byl orgán veřejné správy, jemuž by novou pravomoc stanovil zákon, nebo by se jednalo o soukromou osobu splňující podmínky dané opět zákonem.

3. Odečet nákladů na školení zaměstnanců nebo provedení genderového auditu pro účely daní ve zvýhodněném režimu

Jak je uvedeno výše, pro zaměstnance a zaměstnankyně se jedná o osvobozený příjem, prohlubují-li si své znalosti, a proto z tohoto pohledu není nové opatření relevantní. Naopak je možné pozitivně motivovat zaměstnavatele, kteří zajistí proškolení zaměstnanců a zaměstnankyň v oblasti práv na rovné odměňování nebo provedení genderového auditu tím, že jim náklady takového školení budou moci být uplatněny ve zvýhodněném režimu (viz např. § 34a ZDP). Změna by se promítla v části třetí ZDP.

Zvýhodnění odečtu nákladů na školení nebo provedení genderového auditu by mohlo být považováno zároveň za zmírnění finančního dopadu případného zavedení povinnosti provést genderový audit u vybraných zaměstnavatelů.

Například podle dle § 34a odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, platí, že odpočet na podporu výzkumu a vývoje činí součet a) 100 % výdajů vynaložených v období na výzkum a vývoj zahrnovaných do odpočtu, které nepřevyšují úhrn výdajů vynaložených v rozhodné době na výzkum a vývoj zahrnovaných do odpočtu, a b) 110 % výdajů vynaložených v období na výzkum a vývoj zahrnovaných do odpočtu, které převyšují úhrn výdajů vynaložených v rozhodné době na výzkum a vývoj zahrnovaných do odpočtu.

⁸⁹ Burri, S. National cases and good practices on equal pay. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2019, s. 62.

Obdobným zvýhodněným daňovým odpočtem by bylo možné motivovat zaměstnavatele, kteří dodržují zásadu rovného odměňování, nebo kteří se rovnosti snaží dosáhnout (ve zvýhodněném režimu daňového odpočtu by mohly být uplatněny výdaje na provedení genderového auditu, na zavádění opatření vedoucích k posílení rovných příležitostí a snížení rizika nerovného odměňování, na školení zaměstnanců, na koupi nebo užití nástrojů pro měření GPG, na zaměstnání případného pověřence pro rovné příležitosti u vybraných subjektů, např. s určitým minimálním počtem zaměstnanců atd.).

V praxi dnes také funguje sleva na dani pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením za takto zaměstnané osoby (viz § 35 zákon č. 586/1992 Sb.). Obdobně by bylo možné **uplatnit slevu na dani zaměstnavateli, který dodržuje zásadu rovného odměňování**. Pokud by se však mělo jednat o možnost „plošného“ uplatnění slevy na dani, vyjádřené např. procenty ze základu daně, bylo by nezbytné podložit dodržení zásady rovného odměňování např. genderovým auditem splňujícím zákonem stanovená kritéria, která by spočívala v nízkém nebo žádném GPG (vyjádřeno např. průměrem procentuálních rozdílů mezi odměňováním mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty).

Na jedné straně by toto opatření znamenalo silnou motivaci zaměstnavatele zajistit si genderový audit s „dobrým“ výsledkem. Na straně druhé by se však zřejmě jednalo právě zejména o velké zaměstnavatele, kteří by měli na provádění genderových auditů dostatek prostředků, a nebylo by pro ně současně problematické rovné odměňování zajistit; to by ovšem mohlo znamenat určitý výpadek příjmů státu z daně z příjmu právě od těchto velkých zaměstnavatelů.

3.3.3 Doporučené nelegislativní postupy

Výše uvedené legislativní návrhy opatření mohou být současně doprovozeny prostřednictvím za tímto účelem vydaných nezávazných metodik nebo doporučení Ministerstva práce a sociálních věcí.

Aby zaměstnavatelé byli motivováni nové povinnosti plnit nebo nové možnosti uplatňovat, je žádoucí je spojit s dalšími nelegislativními postupy, a to:

- a. Poskytování bezplatného poradenství pro zaměstnavatele (personalisté/personalistky, vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně) při měření rozdílů v odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty a při nastavení procesů s cílem snížení rozdílů v odměňování žen a mužů – např. formou dotačních programů financovaných z evropských strukturálních fondů, včetně případného organizačního zajištění samotných školení zaměstnanců.
- b. Vyhlášením zaměstnavatelů, kteří úspěšně získali certifikát nebo jejich zaměstnanci a zaměstnankyně úspěšně prošli školením (s ověřením získaných znalostí) nebo pořádáním a vyhlášením společností s nejlepšími výsledky, vyplývajícími z měření rozdílů v odměňování na základě pohlaví. Toto opatření může zajišťovat i nevládní organizace pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí.
- c. Osvětová činnost – interní (v rámci zaměstnavatelů), externí (vůči veřejnosti), včetně zapojení samotného státu (např. prostřednictvím veřejnoprávních médií).

V rámci nelegislativních doporučení lze zvážit ještě možná školení zástupců a zástupkyň odborů, zaměstnanců a zaměstnankyň orgánů inspekce práce nebo soudců a soudkyň (věnujících se této agendě), neboť také tyto osoby mají a mohou mít značný vliv na uplatnění práv na rovné odměňování.

3.3.4 Vyhodnocení předpokládaných dopadů opatření

Výše uvedená opatření mají spíše preventivní a osvětovou, nikoliv represivní povahu. Jedná se však o zavedení nových povinností zejména pro zaměstnavatele, tedy hrozí jejich odmítání ještě v průběhu legislativního procesu za strany zástupců zaměstnavatelů. Jak vyplývá ze závěrů fokusní skupiny, přínos certifikace není zaručen, a to i s ohledem na množství již existujících certifikací.

Proškolení zaměstnanců a zaměstnankyň by dle závěrů fokusní skupiny, jež se uskutečnila v průběhu zpracování této analýzy, uvítalo 40 % zaměstnavatelů, avšak opět se jedná o výdaj zaměstnavatele. Pozitivní vliv by dle fokusní skupiny mohlo mít daňové zvýhodnění, jak je popsáno výše. Důležitá by byla také kvalita takových školení, kdy se nesmí stát pouze povinnou položkou bez přínosu. To lze zajistit například vhodným metodickým vedením Ministerstva práce a sociálních věcí.

3.4 Bezplatné HR poradenství – Program financovaný z ESF

3.4.1 Shrnutí stávajícího stavu

V Rakousku je rovné odměňování žen a mužů upravené zákonem. Mimo zákonné úpravy pak na podporu rovného odměňování a opatření v oblasti rovných příležitostí cílí podpůrná opatření pro zaměstnavatele. Mezi tyto podpůrná opatření patří programy pro zaměstnavatele, spolufinancované ze zdrojů ESF a z prostředků státního rozpočtu.

V současném programovém období byla část prostředků z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost (dále také jen „OPZ“) vyčleněna na zavádění opatření na podporu rovných příležitostí žen a mužů. Tato opatření jsou podporována v rámci prioritní osy 1 – Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly, investiční priority 1.2 Rovnost žen a mužů (a to ve všech oblastech, i pokud jde o přístup k zaměstnání a kariérní postup, sladění pracovního a soukromého života a podporu stejné odměny za stejnou práci), specifického cíle 1.2.1: Snížit rozdíly v postavení žen a mužů na trhu práce.

Prostředky z OPZ na oblast rovných příležitostí žen a mužů byly zaměřené na:

- rozvoj služeb péče o děti (např. dětské skupiny, dětské kluby a mikrojesle),
- vzdělávání a poradenství pro osoby na mateřské a rodičovské, osoby pečující a ženy ve starším věku, včetně výkonu samostatné výdělečné činnosti,
- odstraňování projevů diskriminace a rozdílů v odměňování, snížení segregace na trhu práce (např. genderové audity),
- osvěta a poradenství v oblasti rovných příležitostí za účelem odstraňování stereotypů a diskriminace, včetně práce se zaměstnavateli,
- zavádění flexibilních forem práce a podpora sladování pracovního a soukromého života,
- podpora vyšší míry zapojení mužů do péče o děti a další závislé osoby,
- koordinace a implementace místních a celostátních politik rovných příležitostí.

Dle stavu čerpání prostředků OPZ k 1. 1. 2020 byly prostředky v této oblasti zaměřené zejména na podporu zavádění a provozu dětských skupin, dětských klubů, jeslí a jiných forem péče o děti předškolního či školního věku (cca 4,9 mld. Kč / 86 % celkové alokace na investiční prioritu 1.2 Rovnost žen a mužů 5,7 mld. Kč⁹⁰).

⁹⁰ Zdroj: <https://www.dotaceeu.cz/cs/Informace-o-cerpani/Seznamy-prijemcu>

Oblast zaměření	Žadatelé (Počet projektů, alokace, % z celkové alokace IP 1.2)			
	Neziskové organizace (z. s., o. p. s.)	Soukromé fyz. a právnické osoby (s. r. o., a. s., fyz. osoby)	Veřejné organizace (ministerstva, v. v. i., územní celky)	Celkem
Dětské skupiny a jiné formy péče o děti předškolního a školního věku	1 655 3 901 mil. Kč (69 %)	186 488 mil. Kč (8,6 %)	164 466 mil. Kč (8,2 %)	2 005 4 855 mil. Kč (86 %)
Ostatní	133 376 mil. Kč (6,6 %)	81 196 mil. Kč (3,5 %)	23 230 mil. Kč (4 %)	237 802 mil. Kč (14 %)
Celkem	1 788 4 277 mil. Kč (76 %)	267 684 mil. Kč (12 %)	187 696 mil. Kč (12 %)	2 242 5 657 mil. Kč (100 %)

Z tabulky výše je patrné, že využití prostředků z OPZ soukromými zaměstnavateli bylo spíše marginální. Mezi důvody nízkého čerpání podpory zaměstnavateli mohly patřit např. neznalost možností podpory, administrativní náročnost spojená s přípravou žádosti a realizací projektu, limitující podmínky, míra spolufinancování či obecně nezájem o realizaci opatření na podporu rovnosti žen a mužů. Realizátory projektů tak častokrát nebyli přímo zaměstnavatelé, ale byly to neziskové organizace (především zapsané spolky) či státní organizace (ministerstva, Úřad vlády) nebo akademické instituce (základní školy, mateřské školy) aktivní v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, které realizovaly národní projekty (např. tvorba a implementace strategie a optimalizace institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů), výzkumné projekty nebo osvětové projekty s celospolečenským dopadem.

3.4.2 Popis opatření

Navrhované opatření je inspirováno rakouským programem na rovné odměňování „Equal Pay“, vyhlášeným Spolkovým ministerstvem práce, sociálních a zdravotních věcí a ochrany spotřebitele jakožto Řídícím orgánem OP financovaného z ESF (analogie českého OPZ). V období 1. 8. 2017–31. 7. 2019 proběhl v Rakousku pilot programu Equal Pay, do kterého bylo zapojeno přibližně 140 společností. Celková alokace na tento Program byla 3,6 mil. EUR (hrazeno z poloviny z prostředků ESF a z poloviny z prostředků státního rozpočtu), **příčemž původní alokace byla kvůli enormní poptávce ze strany zaměstnavatelů navýšena o 180 %**. Průměrná hodnota poradenských služeb spočívajících v kvalitativní i kvantitativní analýze GPG ve firmě, návrhu opatření a podpoře jejich implementace poskytnutých konečnému příjemci je odhadována na 35 tis. EUR. Služby byly poskytovány společností zcela bezplatně. Nový program Equal Pay by měl být realizován v období 2020 až březen 2023. V rámci programu je plánované zapojení cca 200 firem/organizací při celkové maximální alokaci na úrovni 6,5 mil. EUR. Vzhledem k charakteru rakouského trhu, kde cca 98 % podnikatelských subjektů tvoří malé a střední podniky (dále také jen „MSP“), byly konečnými příjemci programu Equal Pay především MSP, které měly představovat min. 50 % celkového počtu příjemců. Program byl však vhodný a přístupný také pro velké podniky. Zaměstnavatelé, ucházející se o účast v programu Equal Pay, museli prokázat skutečný zájem o program a téma rovného odměňování, shromáždit a připravit požadovaná data pro analýzu dat, zajistit nezbytné zdroje (konkrétně časové a personální) umožňující efektivní konzultační proces, jmenovat kontaktní osobu, a především být připraveni pracovat na svých firemních procesech/strukturách a skutečně chtít dosáhnout změny.

V českém prostředí by obdobný Program mohl být realizován (financován) v rámci nového Operačního programu Zaměstnanost plus 2021–2027 (dále také jen „OPZ+“). Žadatelé, resp. příjemci, financování (a tedy i hlavními nositeli administrativní zátěže spojené s podáním žádosti a realizací Programu) by byli realizátoři (poskytovatelé) poradenství v oblasti rovných příležitostí žen a mužů pro firmy/organizace, tj. specializované firmy, popř. kon-

sorcí firem, které by zajišťovaly koordinaci programu, akvizici zaměstnavatelů, poskytování služeb zaměstnavatelům, osvětu a související administrativní úkony (včetně výkaznictví). Samotní zaměstnavatelé, jakožto koneční příjemci poradenských služeb, by tedy nepodávali žádost o podporu z OPZ+, ale přihlašovali by se do Programu přímo u poskytovatele služeb.

Zajištění podnikového poradenství prostřednictvím jednoho specializovaného Programu namísto řady individuálních projektů podávaných zaměstnavateli tak představuje významnou úsporu času a personálních nákladů jak na straně zaměstnavatelů (konečných příjemců), tak na straně ŘO. Zaměstnavatelům odpadá nutnost vymýšlet projekt a přístup k němu a realizovat výběrová řízení, projekt je vymyšlen pro ně, odzkoušen na desítkách firem a proto velmi kvalitní a jednoduchý – standardizovaný. Programy tohoto typu financované z Evropských fondů byly v historii realizovány nejen v Rakousku, ale i v ČR např. projekt CzechEkoSystem (viz zde <http://www.projekt-czechekosystem.org/o-nas/>).

V rámci Programu by mohly být zaměstnavatelům v rámci bezplatného podnikového HR poradenství za účelem snižování GPG poskytovány následující služby:

Analytická fáze:

- **Analýza odměňování žen a mužů a identifikaci GPG** – kombinace kvantitativní a kvalitativní analýzy:
 - **Kvantitativní analýza** spočívající v analýze dat z HR systémů o výši jednotlivých složek mzdy (mzdy/ platy, variabilní složky mzdy, odměny a další);
 - **Kvalitativní analýza** spočívající v analýze HR procesů z hlediska jejich nastavení a dodržování by byla realizovaná formou strukturovaných rozhovorů s HR manažery, fokusních skupin se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, odbory a vedením. Cílem rozhovorů by bylo zjistit, jak jsou HR procesy nastaveny, a zda zaměstnanci a zaměstnankyně a vedení znají a dodržují nastavená pravidla;
- **Identifikace a popis zjištění, tj. identifikovaných problémů** v oblasti rovného odměňování žen a mužů;

Návrhová fáze: Návrhy způsobů realizace nápravných opatření specifické pro danou firmu/organizaci (např. formou nastavení HR procesů garantujících férové odměňování, nastavení vnitřních mechanismů a směrnic);

Implementační fáze: Podpora při implementaci opatření na snížení GPG;

Monitorovací fáze / Fáze udržitelnosti: Monitorování, tj. vyhodnocování dopadů zavedených opatření, včetně dopadů na snížení GPG.

3.4.3 Nezbytné legislativní úpravy

Vzhledem k tomu, že se jedná o nelegislativní opatření, nebude v rámci tohoto opatření potřeba činit žádné legislativní úpravy.

3.4.4 Doporučení nelegislativní postupy

V České republice je řídicím orgánem Operačního programu Zaměstnanost financovaného z prostředků Evropského sociálního fondu zaměřeného, mimo jiné na podporu rovných příležitostí žen a mužů, Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Z hlediska příprav na nové programové období 2021–2027 je v současné době dostupná 3. verze Operačního programu Zaměstnanost plus 2021–2027⁹¹. Na podporu rovných příležitostí žen a mužů cílí **Specifický Cíl 1.3: Prosazovat rovnováhu mezi muži a ženami na trhu práce, lepší rovnováhu mezi prací a osobním životem – včetně přístupu k péči o děti a péči o závislé osoby**. V rámci tohoto specifického cíle budou mimo jiné podporovány aktivity v oblasti trhu práce a zaměřené na zaměstnaneckou sféru, mezi kterými je např. zařazeno:

Se zaměřením na trh práce

- Provádění genderově senzitivních analýz trhu práce, průběžné mapování potřeb a trendů na trhu práce s ohledem na snížení horizontální a vertikální segregace trhu práce a platové nerovnosti;
- Identifikace a aplikace zahraničních příkladů dobré praxe se zaměřením na rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce;
- Zvyšování povědomí o otázkách rovnosti žen a mužů a podpora informované celospolečenské diskuse o přetrvávajících nerovnostech; – Aplikace inovativních řešení klíčových příčin genderových nerovností na trhu práce, včetně genderových stereotypů.

Se zaměřením na zaměstnavatelskou sféru

- **Realizace genderových auditů, případně jiných analytických nástrojů u zaměstnavatelů a následných opatření za účelem posílení rovných příležitostí pro ženy a muže v konkrétním podniku;**
- Podpora zavádění flexibilních forem práce a jejich využívání v praxi jako nástroje podpory slučitelnosti pracovního a soukromého života (např. vzdělávání, osvěta a poradenství pro zaměstnavatele v této oblasti a zároveň přímo finanční podpora flexibilních forem práce pomocí mzdových příspěvků).⁹²

Program zaměřený na poskytování bezplatného HR poradenství v oblasti rovného odměňování je možné realizovat v rámci některé z uvedených aktivit, zejména v rámci aktivity „Realizace genderových auditů, případně jiných analytických nástrojů u zaměstnavatelů a následných opatření za účelem posílení rovných příležitostí pro ženy a muže v konkrétním podniku“ zaměřené na zaměstnavatelskou sféru.

Alternativně lze Program zařadit pod Prioritu 3: Sociální inovace, specifický cíl 3.1. V rámci tohoto specifického cíle budou podporované mimo jiné aktivity zaměřené na:

- **V oblasti rovných příležitostí – Pilotování nových opatření zvyšujících rovnost příležitostí (na trhu práce, v přístupu ke službám, v zaměstnavatelské sféře a v oblasti péče o děti) a přispívajících k boji s diskriminací;**
- Rozšiřování inovativních řešení a přístupů, vyvinutých např. v rámci složky Zaměstnanost a sociální inovace nebo jiných programů EU, které zahrnuje – Inteligentní přenos dobré praxe, Podporu učení se ze zkušeností jiných včetně využívání poznatků zahraniční a domácí evidence.

Při přípravě a tvorbě Programu financovaného z prostředků OPZ+ bude potřeba zajistit realizaci následujících kroků:

1. **Schválení zařazení Programu v rámci OPZ+** včetně odsouhlasení alokace a načasování (na úrovni Řídicího orgánu OPZ+)
2. **Příprava / design Programu**, v rámci které by měly být specifikované:
 - a. **Vymezení konečných beneficiantů (zaměstnavatelů)** – vymezení typu firem/organizací, které mohou být do Programu zapojené – např. dle velikosti, regionu, odvětví, vlastnictví apod.

⁹¹ Dostupná zde

⁹² Pro kompletní výčet podporovaných aktivit v rámci SC 1.3 viz Operační program Zaměstnanost plus 2021 – 2027, 3. verze, listopad 2019, str. 28 a následující

b. **Vymezení aktivit Programu:**

- i. **Služby poskytované konečným příjemcům** – viz podkapitola Popis opatření výše
- ii. **Projektové řízení programu**
- iii. **Zajištění osvěty a komunikace** – např. vytvoření web stránek Programu
- iv. **Zajištění souvisejících podpůrných činností** – výkaznictví, monitorování, koordinace s ŘO apod.
- v. **apod.**

Design aktivit lze částečně převést na uchazeče výběrového řízení, kdy může být detailní návrh jednotlivých aktivit jedním z kritérií hodnocení v rámci výběrového řízení.

c. **Specifikace požadavků na dodavatele/konsorcium**

3. **Příprava výběrového řízení na dodavatele nebo konsorcium dodavatelů** – v rámci výběrového řízení by měl dodavatel/konsorcium mimo jiné detailně specifikovat, jak přistoupí k realizaci programu a zajištění jednotlivých aktivit/oblastí (viz výše)
4. **Realizace výběrového řízení**
5. **Dohled nad realizací Programu ze strany ŘO a koordinace s dodavatelem/ konsorciem**
6. **Zajištění osvěty a podpory Programu ze strany ŘO**

Zároveň v rámci příprav nového programového období doporučujeme revidovat navrhovanou indikátorovou soustavu specifického cíle 1.3, do které by měly být kromě indikátorů měřících počty účastníků školení apod. **zařazené indikátory zaměřené na měření výše GPG u podpořených zaměstnavatelů (dopadový indikátor).**

3.4.5 Vyhodnocení předpokládaných dopadů opatření

Zkušenosti s obdobným Programem pro podnikové poradenství v oblasti snižování GPG z Rakouska, kde o zapojení do Programu projevil zaměstnavatelé obrovský zájem, ukazují, že především díky bezplatnému poskytování těchto služeb zaměstnavatelům, výraznému zjednodušení administrativních kroků potřebných pro přihlášení se do tohoto programu a zlepšení image zaměstnavatele jakožto firmy/organizace zabývající se rovnými příležitostmi žen a mužů **lze skutečně zaměstnavatele motivovat k tomu, aby se o oblast rovného odměňování začali více zajímat a snažili se ve svých firmách/organizacích dosáhnout snížení nebo dokonce úplného odstranění případných rozdílů v odměňování žen a mužů.** Dosavadní výsledky programu v Rakousku prokazují pozitivní dopad na snížení GPG v podpořených společnostech.

V Rakousku je rovné odměňování žen a mužů upravené zákonem. Pro fungování programu v českém prostředí je zásadním předpokladem zákonné ukotvení povinnosti rovného odměňování žen a mužů. Za naplnění tohoto předpokladu lze důvodně očekávat obdobný úspěch programu jako v Rakousku.

3.5 Řešení sporných případů, s nimiž se v návaznosti na námitky kontrolovaných subjektů inspekce práce musí vypořádat

3.5.1 Shrnutí stávajícího stavu, relevantní právní úprava, problematická místa

Orgány inspekce práce mj. vykonávají **kontrolu, zdali zaměstnavatelé plní své povinnosti** vyplývající jim zejména ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „**ZP**“), zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) nebo zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

Postupují přitom podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (dále jen „**ZIP**“), ve spojení se zákonem č. 255/2012 Sb., o kontrole (dále jen „**Kontrolní řád**“). Součástí kontrol je i kontrola dodržování povinností zaměstnavatelů týkajících se **rovného zacházení, zákazu diskriminace a odměňování**.

Podle § 10 odst. 2 Kontrolního řádu současně platí, že „*kontrolovaná osoba je povinna vytvořit podmínky pro výkon kontroly, umožnit kontrolujícímu výkon jeho oprávnění stanovených tímto zákonem a poskytovat k tomu potřebnou součinnost a podat ve lhůtě určené kontrolujícím písemnou zprávu o odstranění nebo prevenci nedostatků zjištěných kontrolou, pokud o to kontrolující požádá*“. Podle § 15 odst. 1 písm. a), odst. 2 citovaného zákona pak lze za přešupek spočívající v nesplnění některé z těchto povinností uložit kontrolované osobě pokutu do 500.000 Kč.

V praxi se orgány inspekce práce a jejich zaměstnanci velmi často potýkají s tím, že zaměstnavatelé orgánům inspekce práce předkládají různé **námítky, proč své povinnosti** týkajících se rovného zacházení, zákazu diskriminace nebo odměňování **neplní**. Mnohé námítky mají tendenci se často **opakovat**.

Orgány inspekce práce nedisponují žádnými metodickými pokyny, příručkami nebo návody, **jak se s těmito námitkami kontrolovaných osob vypořádat**.

3.5.2 Nezbytné legislativní úpravy

Vzhledem k tomu, že se jedná o nelegislativní opatření, nebude v rámci tohoto opatření potřeba činit žádné legislativní úpravy.

3.5.3 Doporučené nelegislativní postupy – návrhy, jak se vypořádat s námitkami kontrolovaných osob prostřednictvím právní argumentace

Stávající praxe orgánů inspekce práce přináší některé typické situace, s nimiž se orgány inspekce práce při výkonu kontrol setkávají a kdy se musí umět vypořádat s námitkami zaměstnavatelů proti kontrolním zjištěním orgánů inspekce práce. Jedná se např. o tyto situace:

1. Nesprávná aplikace právních předpisů o rovném zacházení v oblasti odměňování

Neznalost zákona neomlouvá. Nicméně jak postupovat vůči zaměstnavateli, který zákon zná, jen jej neumí aplikovat z důvodu nejednoznačného výkladu a absence metodických pokynů?⁹³

V každém jednotlivém případě bude třeba postupovat **s přihlédnutím k jeho okolnostem**, tedy zejména např. k tomu:

- i. jak je objektivně obtížné, aby zaměstnavatel nerovné odměňování svých zaměstnanců a zaměstnankyň rozpoznal,
- ii. kolika zaměstnanců a zaměstnankyň se zjištěné nerovné odměňování týká,
- iii. jaké má zaměstnavatel zavedeny efektivní nástroje pro eliminaci nerovného odměňování.

Jednotlivým kritériím lze přisoudit různou váhu, nicméně z objektivního hlediska lze preferovat prioritizaci jednotlivých kritérií od (i) až po (iii).

Právě v takovém případě, kdy zaměstnavatel tvrdí, že „jen“ neuměli pracovněprávní předpisy správně aplikovat, se nabízí orgánům inspekce práce podle § 5 odst. 1 písm. b) a c) ZIP, **možnost** uložit **opatření k odstranění nedostatků** zjištěných při kontrole, včetně určení přiměřené lhůty k jejich odstranění a **zkontrolovat** plnění opatření k odstranění zjištěných nedostatků.

Pokud k odstranění zjištěných nedostatků dojde, může orgán inspekce práce zvážit v případně zahájeném řízení o přestupku **uložení pokuty při dolní hranici** sazby stanovené za přestupek nebo – ve výjimečných případech – **podmíněně upustit** od uložení správního trestu za splnění podmínek podle § 42⁹⁴ zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, nebo **upustit** od uložení správního trestu za splnění podmínek podle § 43⁹⁵ zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich.

Pokud však k odstranění zjištěných nedostatků nedojde, orgán inspekce práce nebude nijak motivován mírnějších opatření podle předchozího odstavce využít. Současně však samozřejmě platí, že orgán inspekce práce může postupovat bez využití mírnějších opatření podle předchozího odstavce kdykoli, neboť se jedná se jen o **možný postup orgánu inspekce práce**, který nemusí být vůbec aplikován, neboť dodržení pravidel rovného zacházení je objektivní povinností zaměstnavatele bez možnosti vyvinění zaměstnavatele s odkazem na to, že o možném porušení nevěděl, neboť právní předpis neznal nebo jej neuměl správně aplikovat.

⁹³ Nastavit systém odměňování může být obecně poměrně složité. Zaměstnavatel musí vědět, kteří zaměstnanci vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, musí si vyhodnotit, jak bude posuzovat jednotlivá kritéria (např. vzdělání, praxi, pracovní výkony apod.), často nastává systém odměn skládající se z více částí (např. základní nároková a variabilní nenároková). Tato část textu pod bodem a. však nemá zaměstnavatele nijak omlouvat, nicméně s ohledem na stávající stav judikatury není vždy jednoznačné, zda se o práci stejné hodnoty jedná, či nikoliv (viz kapitola 2.1.2.). A je-li tato právní problematika náročná i pro odbornou veřejnost, je zřejmé, že pro zaměstnavatele, často právní laiky, bude nastavení rovného odměňování (zejména ve vztahu k práci stejné hodnoty náročný úkol. Nastavení systému odměňování tedy nemusí být jednoduché a zaměstnavatel se určitého přešlapu může skutečně dopustit nevědomky či nedopatřením. Bude tedy např. také rozdíl, pokud zaměstnavatel nerovně odměňuje dva zaměstnance/zaměstnankyně za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty, kde bude stačit, že si zaměstnavatel nesprávně vyhodnotí jedno z mnoha sledovaných kritérií. Tomu by měla odpovídat i uložená sankce. Každý případ je pak potřeba hodnotit individuálně a s přihlédnutím k okolnostem konkrétního případu.

⁹⁴ (1) Od uložení správního trestu lze podmíněně upustit, jestliže vzhledem k povaze a závažnosti spáchaného přestupku, kterým byla způsobena majetková újma (dále jen „škoda“), anebo jehož spáchaním se pachatel bezdůvodně obohatil, a osobě pachatele lze důvodně očekávat, že již samotné projednání věci před správním orgánem postačí k jeho nápravě.
(2) Při podmíněném upuštění od uložení správního trestu se pachatelí uloží, aby ve lhůtě stanovené správním orgánem nahradil škodu, kterou přestupkem způsobil, nebo aby vydal bezdůvodně obohacení získané přestupkem, a zároveň se stanoví způsob, jakým tak pachatel má učinit; jestliže pachatel ve stanovené lhůtě škodu způsobenou přestupkem neuhradí nebo nevydá bezdůvodně obohacení získané přestupkem anebo tak neučiní stanoveným způsobem, správní trest se mu uloží.

⁹⁵ (1) Od uložení správního trestu lze upustit, jestliže o dvou nebo více přestupcích téhož pachatele nebylo konáno společné řízení a správní trest uložený za některý z těchto přestupků v samostatném řízení lze považovat za odpovídající správnímu trestu, který by byl jinak uložen ve společném řízení.

Ú2) Od uložení správního trestu lze též upustit, jestliže vzhledem k závažnosti přestupku, okolnostem jeho spáchaní a osobě pachatele lze důvodně očekávat, že již samotné projednání věci před správním orgánem postačí k jeho nápravě.

Pro úplnost nutno podotknout, že právě na zaměstnavatele, vedoucí zaměstnance a zaměstnankyně a personalisty a personalistky by měla být cílena **školení** týkající se rovného zacházení v oblasti odměňování (k tomu viz samostatný návrh opatření), aby byli zaměstnavatelé o správné aplikaci pracovněprávních předpisů týkajících se rovného zacházení v oblasti odměňování co nejlépe informováni. Doporučujeme také, aby vznikla pro orgány inspekce práce i zaměstnavatele **metodika** zaměřující se na principy rovného odměňování.

2. Utajené (skryté) audionahrávky jako důkaz využitelný v rámci postupů orgánů inspekce práce

U utajených, resp. skrytých audionahrávek je potřeba vždy rozlišovat, zdali se jedná o důkaz opatřený orgánem inspekce práce, jakožto orgánem veřejné moci při výkonu veřejné správy, anebo zdali se jedná o důkaz opatřený tzv. soukromou osobou, tedy osobou od orgánu veřejné moci odlišnou.

a. Audionahrávka pořízená orgánem veřejné moci

Ustanovení § 8 písm. d) Kontrolního řádu uvádí, že kontrolující je v souvislosti s výkonem kontroly mj. **oprávněn pořizovat** obrazové nebo zvukové záznamy. Současně je však kontrolující v souladu s § 9 písm. b) citovaného zákona v souvislosti s výkonem kontroly povinen **šetřit práva a oprávněné zájmy** kontrolované osoby, povinné osoby a třetí osoby.

Komentářová literatura⁹⁶ k ustanovení § 8 písm. d) citovaného zákona uvádí následující: „Uplatní se zde výjimka podle § 88 odst. 2 ObčZ (princip „úřední licence“), podle které svolení není třeba v případě, když se podobizna, zvukový či obrazový záznam pořídí nebo použijí na základě zákona k úřednímu účelu (srov. také rozsudek NS sp. zn. 30 Cdo 64/2004). Kontrolující tedy nejsou povinni žádat dotčené osoby o svolení s pořízením obrazového nebo zvukového záznamu v průběhu kontroly, nicméně s ohledem na povinnost šetřit jejich práva oprávněné zájmy [srov. komentář k § 9 odst. 1 písm. b)] **by měli o pořízení obrazového či zvukového záznamu dotčené osoby předem informovat a za účelem zajištění transparency a rekonstruovatelnosti postupu kontrolujících na obrazovém či zvukovém záznamu jasně identifikovat zúčastněné osoby jak za kontrolující, tak kontrolovanou osobu, a uvést skutečnosti, že se jedná o kontrolu prováděnou kontrolním orgánem s označením místa, data a času pořízení záznamu. Pro vyloučení pochybností je vhodné takto pořízený záznam doplnit případně krátkým písemným záznamem o skutečnosti, že záznam byl proveden s výše uvedenými náležitostmi, a podpisy zúčastněných osob. Pokud je to nezbytné pro účel a provedení kontroly, mohou kontrolující pořídít obrazový nebo zvukový záznam i bez předchozího upozornění kontrolované osoby, příp. i skrytě [např. v rámci kontrolního nákupu; srov. komentář k § 8 písm. b)]. Za účelem zajištění plné transparency prováděné kontroly a v souvislosti s povinností kontrolujícího šetřit práva a oprávněné zájmy kontrolované osoby [srov. komentář k § 8 písm. b)] by obrazové a zvukové záznamy měly být bezprostředně po jejich pořízení založeny do spisu, neboť se jedná o důkazní materiál pořízený v průběhu kontroly, který je z povahy věci mimo dispozici samotné kontrolované osoby.“**

Inspektorům a inspektorkám orgánů inspekce práce lze tedy doporučit dodržet shora – v komentářové literatuře popsané – postupy, které zajistí transparentnost kontroly a šetření práv a oprávněných zájmů kontrolovaných osob i v případě skrytého obrazového nebo zvukového záznamu. **Námítkám kontrolovaných osob se pak lze bránit argumentací o nezbytnosti daného skrytého užití daného opatření pro účel a provedení kontroly.** Ani v takovém případě však nejsou oprávnění orgánů inspekce práce bezbřehá a nezbytnost pro účel a provedení kontroly by měly být orgány inspekce práce schopny doložit.

b. Audionahrávka pořízená tzv. soukromou osobou

Ustanovení § 88 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, uvádí případy tzv. zákonné licence, kdy podle odst. 1 citovaného ustanovení platí, že „svolení není třeba, pokud se podobizna nebo zvukový či obrazový záznam pořídí nebo použijí **k výkonu nebo ochraně jiných práv nebo právem chráněných zájmů jiných osob**“.

⁹⁶ Jemelka, L., Vetešík, P., Libosvár, O.: Zákon o kontrole. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 73-82.

Odst. 2 citovaného ustanovení pak pokračuje, že „svolení není třeba ani v případě, když se podobizna, písemnost osobní povahy nebo zvukový či obrazový záznam pořídí nebo použije **na základě zákona k úřednímu účelu** nebo v případě, že někdo veřejně vystoupí v záležitosti veřejného zájmu“. Pořízení nebo použití podobizny nebo záznamu je tedy možné i bez svolení fyzické osoby, o jejíž podobiznu se jedná nebo která je na záznamu zachycena, a to za podmínek uvedených v ust. § 88 občanského zákoníku.

S tímto soukromoprávním pohledem pak koresponduje také právní úprava týkající se zpracování osobních údajů dle zákona č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů (dále jen „**ZZOÚ**“), neboť tato stanoví zákonný podklad ke zpracování takového osobního údaje. Subjektem údajů se dle § 3 ZZOÚ rozumí fyzická osoba, k níž se osobní údaje vztahují. Osobními údaji se pak dle článku 4 bodu 1) nařízení evropského parlamentu a rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016, obecné nařízení o ochraně osobních údajů (tzv. GDPR), rozumí veškeré informace o identifikované nebo identifikovatelné fyzické osobě. Lze tedy uzavřít, že **podobizna nebo záznam zachycující identifikovanou nebo identifikovatelnou fyzickou osobu jsou osobními údaji**. Dle § 43 odst. 3 písm. c) ZZOÚ pak platí, že bez souhlasu subjektu údajů může správce osobní údaje zpracovávat, jestliže je zpracování nezbytné pro **ochranu práv nebo právem chráněných zájmů správce, příjemce nebo jiné dotčené osoby**, přičemž takové zpracování osobních údajů však nesmí být v rozporu s právem subjektu údajů na ochranu jeho soukromého a osobního života.⁹⁷ Jak je zřejmé, tak účel ochrany práv nebo právem chráněných zájmů sleduje jak občanský zákoník, tak ZZOÚ.

Pokud se pak jedná o možnou **využitelnost audionahrávky pořízené tzv. soukromou osobou**, tedy v případě kontrolní činnosti orgánů inspekce práce mj. také (ale samozřejmě nejen) v případech, kdy zaměstnavatel nerovně odměňuje nebo se dopouští jiné diskriminace, může návod poskytnout také dostupná judikatura. Konkrétně k **pořízení nahrávky v pracovněprávním vztahu** se vyjadřuje náleží Ústavního soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14, jež ve své právní větě uvádí následující: „**Použitelnost záznamu rozhovoru pořízeného soukromou osobou bez vědomí nahrávané osoby jako důkazu v příslušném řízení je závislá na poměrování chráněných práv a zájmů, které se v této soukromé sféře střetávají. Zásah do práva na soukromí osoby, jejíž mluvený projev je zaznamenán, je ospravedlnitelný zájmem na ochraně slabší strany právního vztahu, jíž hrozí závažná újma (včetně např. ztráty zaměstnání). Opatření jediného nebo klíčového důkazu touto cestou je analogické k jednání za podmínek krajní nouze či dovolené svépomoci.**“ Současně Ústavní soud v tomto nálezu poukázal na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 5. 2005, sp. zn. 30 Cdo 64/2004, podle kterého „**zvukový záznam zachycující projevy, ke kterým dochází při výkonu povolání, při obchodní či veřejné činnosti, zpravidla nelze považovat za zaznamenání projevu osobní povahy; důkaz takovým záznamem v občanském soudním řízení proto není nepřijatelný**“. V širším kontextu pak shora citovaný náleží Ústavního soudu ve svém odůvodnění ve vztahu k projevům osobní povahy a k nekalému použití takových záznamů uvádí následující: „**I kdyby však daná nahrávka obsahovala projevy osobní povahy N. V., jenž si nebyl vědom, že je nahráván, převáží v projednávaném případě ochrana práva stěžovatele na spravedlivý proces dle čl. 36 odst. 1 LPS. Za běžných okolností je svévolné nahrávání soukromých rozhovorů bez vědomí jejich účastníků hrubým zásahem do jejich soukromí. Takový postup s rysy záludnosti je ve velké většině případů morálně i právně nepřijatelný, zejména je-li veden záměrem nahrávanou osobu poškodit. ÚS se rozhodně staví proti nekalým praktikám vzájemného elektronického sledování a skrytého nahrávání při soukromých i profesionálních jednáních, jež zpravidla jsou nejen v rozporu s právem, ale také šíří ve společnosti atmosféru podezíravosti, strachu, nejistoty a nedůvěry. Zcela odlišně je však třeba posuzovat případy, kdy je tajné pořízení záznamu rozhovoru součástí obrany oběti trestného činu proti pachateli nebo jde-li o způsob dosažení ochrany výrazně slabší strany významného občanskoprávního a zejména pracovněprávního sporu.**“

⁹⁷ Dikce § 43 odst. 3 písm. e) „nového“ ZZOÚ přitom v zásadě odpovídá právní úpravě v § 5 odst. 2 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů (dále jen „**ZOOÚ**“), který byl nabytím účinnosti ZZOÚ zrušen a jím nahrazen.

K možnému použití nahrávky (videozáznamu) jako důkazu ve správním řízení se ve svém závěrečném stanovisku sp.zn. 5432/2009/VOP ze dne 22. 4. 2010 vyjádřil také veřejný ochránce práv, kdy právní věta citovaného závěrečného stanoviska zní takto: „**V odůvodněných případech lze jako důkaz ve správním řízení připustit nahrávku pořízenou bez souhlasu zachycené osoby, pokud jsou přitom naplněny podmínky ustanovení § 5 odst. 2 písm. e) zákona na ochranu osobních údajů.**“⁹⁸ Správní orgán by měl vzájemně poměřovat ochranu soukromí na jedné straně a požadavek na řádné projednání přestupku a ochranu pokojného občanského soužití na straně druhé.“

Nejvyšší správní soud pak ve svém nedávném rozsudku ze dne 22. 8. 2019, č.j.2 As 284/2018-38, ve vztahu k rozdílným tvrzením účastníků v konkrétním posuzovaném případě uvedl, že „**pořízené nahrávky jsou fakticky jediným objektivním důkazem (na rozdíl od rozcházejících se výpovědí obviněných a svědků), který může prokázat skutkový děj daného konfliktu, neboť žádného jiného, méně do osobnostních práv zasahujícího, avšak dostatečně průkazného, důkazního prostředku nebylo možno využít**“.

Lze tedy shrnout, že **použití audionahrávky pořízené tzv. soukromou osobu** (typicky zaměstnancem) jako důkazu v rámci správního řízení vedeného orgánem inspekce práce (nejen) ve věci podezření z nerovného zacházení v oblasti odměňování nebo podezření z diskriminace, **je možné**. To platí – v kontextu shora citovaného nálezu Ústavního soudu – také v případě, kdy se jedná o důkaz **jediný nebo klíčový**. Uvažovat je ovšem vždy třeba také nad tím, zdali není možno použít jiný, do osobnostních práv méně zasahující prostředek. Pořízenou nahrávku lze však **použít jen v souladu s účelem, pro který byla pořízena**. Její rozšiřování nebo zveřejnění v rozporu s tímto účelem dovoleno není.

Pokud pak takový důkaz v rámci správního řízení – např. ze strany zaměstnance, s nímž je nerovně zacházeno nebo který je diskriminován – existuje, měl by se orgán inspekce práce takovým důkazem řádně zabývat, tedy zaevidovat jej jako důkaz, s celou nahrávkou se seznámit, vyhodnotit si její přípustnost jako důkaz (viz rozbor shora), a jako **s důkazem se vypořádat v rámci hodnocení a odůvodnění rozhodnutí v rámci správního řízení**. Tedy v případě její přípustnosti uvést, co bylo nebo nebylo důkazem prokázáno, nebo naopak v případě její nepřípustnosti řádně odůvodnit, z jakého důvodu nebyla nahrávka jako důkaz přípustná.

3. Doložky mlčenlivosti o výši mzdy, platu nebo odměny z dohody

V právních předpisech výslovné zakotvení nicotnosti takového ustanovení chybí. *De lege ferenda* by se to ovšem mohlo změnit, neboť i veřejná ochránkyně práv se domnívá (a autor tohoto textu souhlasí), že by v české právní úpravě měla být výslovně stanovena nicotnost právního jednání, jímž se zaměstnanci zavazují k mlčenlivosti ohledně výše své mzdy, platu nebo odměny z dohody, přičemž toto uvádí mezi legislativními doporučeními⁹⁹.

Zákoník práce totiž stanoví povinnost mlčenlivosti jen v případě zaměstnanců ve veřejné správě¹⁰⁰ nebo u členů zástupců zaměstnavatelů¹⁰¹. V jiných případech o povinnosti mlčenlivosti zákoník práce mlčí. Současně zákoník práce stanoví zaměstnancům povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele¹⁰². Oprávněné zájmy zaměstnavatele ovšem nelze shledávat v tom, aby zaměstnanci mezi sebou vzájemně neznali výši své mzdy, platu nebo odměny z dohody, neboť právě případná mlčenlivost o tomto tématu může být jednou z příčin nerovného odměňování; nemá-li zaměstnanec možnost komunikovat o výši své mzdy, platu nebo odměny

⁹⁸ Ačkoli vzniklo citované závěrečné stanovisko veřejného ochránce práv v době za účinnosti ZOOÚ, s ohledem na v zásadě stejnou úpravu citovaného ustanovení v ZZOU jsou uvedené závěry stále aplikovatelné.

⁹⁹ Výroční zpráva 2018 (veřejný ochránce práv) – dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/zpravy_pro_poslanec-kou_snemovnu/Vyrocní_zprava_2018.pdf, str. 14.

¹⁰⁰ § 303 odst. 2 písm. b) ZP

¹⁰¹ § 276 ZP

¹⁰² § 301 písm. d) ZP

z dohody, a to pod hrozbou „sankce“ ze strany zaměstnavatele, který zaměstnanci takovou komunikaci zakazuje, nemá se jak o nerovnostech v odměňování u zaměstnavatele dozvědět. V kontextu § 4a odst. 1¹⁰³ ZP je sjednání doložky mlčenlivosti o výši mzdy, platu nebo odměně z dohody již nyní nicotné. Obdobně se posoudí povinnost mlčenlivosti stanovená v interním předpise zaměstnavatele.

Zjistí-li orgán inspekce práce u kontrolované osoby existenci doložky mlčenlivosti, měl by kontrolovanou osobu poučit o nicotnosti takového ujednání a současně uložit zaměstnavateli, aby tento stav napravil, a to např. tak, že zaměstnance písemně informuje o tom, že na dodržení povinnosti mlčenlivosti o výši mzdy, platu nebo odměny z dohody netrvá¹⁰⁴. Skutečnost, zdali zaměstnavatel uložené opatření respektuje a stav napraví, musí orgán inspekce práce důkladně znovu podrobit kontrole, přičemž jeho zjištění by pak měla mít vliv na výši případně uložené pokuty ze strany orgánů inspekce práce.

4. Obcházení rovného odměňování tím, že u zaměstnavatele působí někteří zaměstnanci na základě pracovního vztahu, na základě smluvního vztahu mimo pracovní vztahy nebo na základě výkonu funkce statutárního orgánu, přičemž vykonávají fakticky stejnou nebo obdobnou činnost

Úvodem je potřeba uvést, že ani výkon funkce statutárního orgánu, ani smluvní vztah mimo pracovní vztahy (např. osoba samostatně výdělečně činná na základě živnostenského zákona) se **neřídí pracovními předpisy**. Neuplatní se zde tedy ani ustanovení týkající se rovného odměňování.

Pokud by ovšem šlo o závislou činnost vykonávanou fyzickou osobou mimo pracovní vztah, jednalo by se o **nelegální práci** dle § 5 písm. e) bodu 1. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „ZZ“), za kterou hrozí zaměstnavateli pokuta do 10000000 Kč, nejméně však 50000 Kč¹⁰⁵. Orgán inspekce práce proto musí prvně posoudit, zda se jedná o nelegální práci či nikoliv, a v případě, že jde o nelegální práci, může zkoumat, zda nedošlo tímto také k obcházení zásady rovného odměňování.

5. Náborové příspěvky

Jednorázový náborový příspěvek lze chápat jako přijatelný; zaměstnavatelé se tak snaží získat nové zaměstnance (zejména) v době nízké nezaměstnanosti a motivovat je tím k nástupu do práce právě u zaměstnavatele, který náborový příspěvek poskytuje. **Nesouvisí bezprostředně s rovným zacházením v oblasti odměňování** ani se stejnou mzdou, platem nebo odměnou z dohody za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, neboť **důvodem (titulem) pro jeho poskytnutí je nikoli sjednání vyšší mzdy, platu nebo odměny z dohody, nýbrž poskytnutí „odměny“ za to, že do práce u zaměstnavatele nastoupil.**

Zaměstnavatelé samozřejmě musí respektovat zásadu rovného zacházení (nejen) v oblasti odměňování bez ohledu na to, kdy zaměstnanec do práce nastoupí (k tomu viz dále písm. f. této kapitoly). V čase se však může měnit situace na trhu práce, tudíž zaměstnavatel je pak okolnostmi „nucen“ motivovat potenciální zaměstnance mj. např. také náborovým příspěvkem.¹⁰⁶ S ohledem na stávající zaměstnance, vůči nimž by takovéto jednání zaměstnavatele mohlo být považováno za nespravedlivé, resp. nerovné (byť ne nezbytně nutně diskriminační), lze proto uvažovat nad buď jednorázovou výplatou příspěvku také všem stávajícím zaměstnancům (což ovšem nepovažujeme za pravděpodobné), nebo mít výplatu náborového příspěvku řádně odůvodněny a doloženy důvody pro poskytnutí náborového příspěvku (např. personální situace na trhu práce související s rekordně nízkou nezaměstnaností).

¹⁰³ Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

¹⁰⁴ Např. postupem podle § 5 odst. 1 písm. b) a c) ZIP

¹⁰⁵ § 140 odst. 1 písm. c), odst. 4 písm. f) ZZ

¹⁰⁶ Pokud by však zaměstnavatel motivoval zaměstnance vyšší nástupní mzdou, tak by za stejnou práci, resp. práci stejné hodnoty, měl platit všem zaměstnancům stejnou, tedy vyšší nástupní mzdu – k tomu blíže v písm. f. této kapitoly.

Ke shora uvedeným závěrům nás mj. vede také to, že jsou náborové příspěvky běžně využívány např. také bezpečnostními sbory České republiky, kdy předpokládáme, že má-li jít stát příkladem, tak by sám vědomě nediskriminoval.

Současně lze doporučit, aby zaměstnavatel, který má zájem náborový příspěvek nově nastupujícím zaměstnancům poskytnout, tento náborový příspěvek poskytoval **jednorázově** (např. v prvním výplatním termínu) nebo **pod podmínkou loajality** (např. polovina náborového příspěvku v prvním výplatním termínu, druhá polovina po půl roce práce u zaměstnavatele), a to jako „odměnu“ za nástup do práce u zaměstnavatele. Výplatu náborového příspěvku v pravidelných (měsíčních) platbách (ve výplatních termínech) nedoporučujeme (byť by se – z důvodu jiného titulu vyplácení náborového příspěvku – o nerovném zacházení zřejmě ani tak nejednalo).

6. Vyšší nástupní mzda, plat nebo odměna z dohody, s příčinou spočívající často v období ekonomického cyklu, v níž se země a společnost právě nachází

Orgány inspekce práce se často setkávají s tím, že zaměstnanci vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty mají odlišnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody jen proto, že nastoupili k zaměstnavateli v jiném **období ekonomického cyklu**, tedy např. v recesi s vyšší mírou nezaměstnanosti nebo v období konjunktury s nízkou mírou nezaměstnanosti.

S **recesí** se může pojit např. strach zaměstnavatelů z dalšího ekonomického vývoje a snižování nákladů, a to včetně těch personálních. Častější je tak hromadné propuštění zaměstnanců, kteří pak z obavy, že nenajdou práci s vyšší mzdou, platem nebo odměnou z dohody, vstoupí do pracovněprávního vztahu s novým zaměstnavatelem i za cenu nižší mzdy, platu nebo odměny z dohody.

V době **konjunktury** naopak mzdy, platy a odměny z dohody rostou, neboť se snižuje nezaměstnanost a pro zaměstnavatele je složitější získat nové zaměstnance. Potřebují je tedy motivovat, a to nejlépe **vyšší nástupní mzdou**, platem nebo odměnou z dohody.

V takovém případě ovšem nezbývá zaměstnavateli nic jiného než **navýšit** mzdy, platy a odměny z dohod i těm zaměstnancům, kteří nastoupili k zaměstnavateli dříve, a to za dodržení pravidel pro rovné zacházení v oblasti odměňování a se zohledněním objektivních kritérií jednotlivých zaměstnanců (délka praxe v oboru, vzdělání, odborné znalosti a zkušenosti, certifikáty apod.).

Zaměstnavatel je totiž povinen poskytovat všem zaměstnancům za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody¹⁰⁷, a to bez ohledu na to, kdy zaměstnanec k zaměstnavateli nastoupí. A pokud se v mezidobí mezi nástupem do práce různých zaměstnanců změnila makroekonomická podmínky, situace na trhu práce nebo jiné faktory, které výši mezd, platů a odměn z dohod ovlivňují, je zaměstnavatel povinen takovéto změněné situaci přizpůsobit nejen nástupní mzdy, platy nebo odměny z dohod nových zaměstnanců, nýbrž také mzdy, platy nebo odměny z dohod zaměstnanců stávajících.

V obecné rovině lze shrnout, že náborové příspěvky (viz shora písm. e. této kapitoly) a vyšší nástupní mzda, plat nebo odměna z dohody (viz toto písm. f. této kapitoly) jsou úzce spojenými a vzájemně souvisejícími tématy. **Zásadní a rozhodující rozdíl je ovšem v důvodu (titulu)** výplaty náborového příspěvku (právním titulem je zde „odměna“ za nástup do práce u zaměstnavatele) a sjednání vyšší nástupní mzdy, platu nebo odměny z dohody (právním titulem je zde poskytnutí úplaty za výkon práce).

¹⁰⁷ § 110 odst. 1 ZP

7. Tzv. „preventivní“ docházkový systém

Orgány inspekce práce se setkávají se systémy benefitů v případech **nulové nebo minimální absence v práci**. Zaměstnavatel tak motivuje zaměstnance k tomu, aby docházel do práce i v případech, kdy je nemocný. Zaměstnavatel nemá tedy zájem o to, aby byl zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti, a zároveň tímto dostatečným způsobem nepředchází rizikům na pracovišti. Současně může takovýto typ benefitů diskriminovat některé skupiny osob.

Uplatnění tzv. „preventivního“ docházkového systému zaměstnavatelem lze tedy považovat za **porušení ustanovení § 103 odst. 1 písm. k) ZP**, jež uvádí, že zaměstnavatel je povinen „nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců“. Pokud by se současně ukázalo, že více absentují a na uvedený benefit tedy často nedosáhnou určité skupiny osob, **jednalo by se o diskriminaci** z důvodu věku, zdravotního stavu apod. Zavedení takového systému odměňování je tedy v rozporu se zákoníkem práce (viz shora) a může vést k diskriminaci.

8. Regionální rozdíly v odměňování

Jedná se o poměrně běžnou praxi rozšířenou zejména u zaměstnavatelů **s celostátním působením**.

Problematice se již věnuje také odborná veřejnost¹⁰⁸, která takovýto benefit nazývá např. regionálním příplatkem. Uvedený odborný článek uvádí, že smyslem tzv. regionálního příplatku je **zohlednění rozdílů v úrovních životních nákladů**, přičemž dochází k tomu, že bude nutné volit taková kritéria a postupy, které budou natolik **objektivní a současně ze strany zaměstnavatele doložitelné** tak, aby skutečně bylo možné dovodit, že opatřením v podobě regionálního příplatku zaměstnavatel *de facto* **dorovnal rozdíl v úrovních životních nákladů** mezi zaměstnanci z různých regionů České republiky; v takových situacích přitom nemusí být dle autora odborného článku regionální příplatek protiprávní.

Z pohledu relevantní právní úpravy a odborné literatury lze podpořit argumentaci např. komentářovou literaturou¹⁰⁹ k § 16 ZP, jež se týká rovného odměňování a zákazu diskriminace, kde se uvádí, že ze zásady rovného zacházení vyplývá „požadavek, aby právní předpisy, kolektivní smlouvy (či praxe zaměstnavatele) **bezdůvodně nevyhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci**. Ze zásady rovnosti naopak obvykle nelze dovodit, jak by měl zaměstnavatel jednat s osobami **v odlišné situaci**, např. nelze dovodit požadavek osob se zdravotním postižením, aby s nimi bylo zacházeno výhodněji než s osobami zdravými (náleží ÚS. Pl. ÚS 15/02). Jednou z možností, jak bojovat proti nedostatkům formálního výměru spravedlnosti je dovození z právní úpravy rovnosti ve formálním smyslu **omezení pro zacházení s osobami v odlišném postavení**. Tak např. ESLP judikoval, že **princip rovnosti zacházení je porušen, pokud odlišnost v zacházení nemá žádné objektivní a odůvodnitelné ospravedlnění** (ESLP ze dne 23. července 1968, Series A no. 6, stížnost č. 1474/62, 1677/62, 1691/62, 1769/63, 1994/63 a 2162/64)“.

V případě objektivního a odůvodnitelného ospravedlnění regionálních rozdílů by tedy zásada rovnosti zacházení tzv. regionálním příplatkem porušena být nemusela.

Zaměstnavatelé by však měli mít připravenou analýzu, ze které bude vyplývat, jak se od sebe základní náklady na život liší, tedy zejména náklady na dopravu, bydlení, základní služby apod.

¹⁰⁸ Pojem užitý např. v odborném článku dostupném zde: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nelgalni-regionalni-priplatek-110109.html>

¹⁰⁹ Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 86-106.

Opačný názor ovšem vyjádřil Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018¹¹⁰, a to ve sporu mezi Českou poštou, s.p. a jejím zaměstnancem. Ten ji, jako svého zaměstnavatele, žaloval o doplacení rozdílu ve mzdě, a to z důvodu, že Česká pošta, s.p. zaměstnancům na stejné pozici, ale pracujícím na různých místech České republiky (Olomouc, Praha), vyplácela odlišné mzdy. Nejvyšší soud shora uvedeným rozsudkem vyslovil mj. následující závěry:

*„Z hlediska zásady rovného odměňování podle ustanovení § 110 zák. práce **nejdou** pro posouzení, zda se v konkrétním případě jedná o stejnou práci nebo o práci stejné hodnoty, **významné** (nepředstavují komparační kritérium ve smyslu ustanovení § 110 odst. 2 zák. práce) **sociálněekonomické podmínky a jim odpovídající výše nákladů na uspokojování životních potřeb v místě**, kde zaměstnanec na základě pracovní smlouvy pro zaměstnavatele vykonává práci.“*

Se závěry Nejvyššího soudu část odborné právní veřejnosti nesouhlasí. Příkladem je platforma Rozumné právo, která na vydání citovaného rozsudku Nejvyššího soudu reagovala dne 27. 8. 2020 vydáním stanoviska s názvem *„Zákoník práce by neměl bránit v zohlednění podmínek na regionálních trzích při odměňování“*¹¹¹. V uvedeném stanovisku platforma Rozumné právo mj. přichází s doporučením, že (i) je třeba **novelizovat § 16 odst. 4 a § 110 zákoníku práce** tak, aby tato pravidla stranám pracovněprávních vztahů nebránila při sjednání mzdy zohlednit i jiné skutečnosti než ty, které přímo souvisí se složitostí, odpovědností a namáhavostí práce, pracovními podmínkami a pracovní výkonností; a dále, že (ii) **objektivně odlišné podmínky na trhu práce v jednotlivých regionech**, které odrážejí rozdílné životní náklady zaměstnanců pracujících v různých regionech nebo spočívající v lokálním nedostatku určitých profesí, **by do budoucna měly být považovány za podmínky ospravedlňující rozdílnou mzdu**. V rámci odůvodnění stanoviska pak platforma Rozumné právo mj. uvádí, že *„příslušná unijní směrnice naopak výslovně stanoví, že **nepřímo diskriminací není použití rozlišovacího kritéria, které je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné**“*¹¹².

Lze tedy shrnout, že ani v odborné právní veřejnosti nepanuje jednoznačný názor na přípustnost objektivního a odůvodnitelného ospravedlnění regionálních rozdílů tak, aby zásada stejné mzdy, platu nebo odměny za práci stejné hodnoty nebyla porušena. Ke dni vydání této analýzy není autorům známo, zda byl citovaný rozsudek Nejvyššího soudu napaden ze strany České pošty, s.p. ústavní stížností. Pokud se tak stane, bude pro další odbornou diskusi případné rozhodnutí Ústavního soudu zásadní.

9. Sčítání mzdy (platu) a odměny z dohody, porovnávání práce v pracovním poměru a na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Orgány inspekce práce by měly zřejmě odděleně posuzovat práci konanou v pracovním poměru a práci konanou na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, a to nikoli podle toho, na základě jakého pracovněprávního vztahu zaměstnanec pro zaměstnavatele práci vykonává, nýbrž výhradně podle reálně vykonávané práce a sjednané, stanovené nebo určené mzdy, platu nebo odměny. Vykonává-li např. jeden zaměstnanec práci v pracovním poměru tak, že jeho (jeden) sjednaný druh a rozsah práce **zcela koresponduje** s (dvěma a více) sjednanými druhy a rozsahem práce jiného zaměstnance, který však vykonává (dva a více) sjednané druhy a rozsah práce na základě dvou a více pracovněprávních vztahů, lze odměňování takovýchto zaměstnanců **komparovat**¹¹³; důvodem je právě skutečnost, že reálně vykonávají stejnou práci.

¹¹⁰ Celý rozsudek dostupný např. zde: https://www.profitpravo.cz/index.php?page=article&id_category=50&id_article=262384&csum=a51fd5c7.

¹¹¹ Celé stanovisko platformy Rozumné právo dostupné zde: <https://www.rozumne-pravo.cz/cz/stanoviska/zakonik-prace-by-nemel-branit-v-zohledneni-podminek-na-regionalnich-trzich-pri-odmenovani/>.

¹¹² Článek 2 odst. 2 písm. b) bodu i) Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

¹¹³ Příkladem může být situace, kdy jeden zaměstnanec má v pracovní smlouvě sjednaný druh práce „skladník, řidič“ a druhý zaměstnanec má v pracovní smlouvě sjednaný druh práce „skladník“ a v dohodě o pracovní činnosti „řidič“, přičemž ve skutečnosti vykonávají zaměstnanci zcela stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

V této souvislosti ovšem nutno upozornit na povinnost zaměstnavatele zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru¹¹⁴. V případě nedůvodného „rozdělení“ druhu práce zaměstnance do pracovních vztahů by se tedy mohlo jednat o porušení uvedené povinnosti zaměstnavatele.

10. Tzv. „preventivní“ protiúrazový systém

U některých zaměstnavatelů se objevuje pravidlo, že dojde-li k úrazu, přijdou všichni zaměstnanci o nenárokovou složku mzdy, platu nebo odměny z dohody za daný měsíc.

Takovýto přístup zaměstnavatele lze považovat za (i) **nezákonný**, porušující ustanovení § 1a odst. 1 písm. c), odst. 2 ZP, uvádějící jako jednu ze základních zásad pracovních vztahů **spravedlivé odměňování zaměstnance**, což vyjadřuje hodnotu, která chrání veřejný pořádek, ba dokonce za (ii) **neústavní**, porušující ustanovení Čl. 28 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, jež uvádí, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.

Navíc představuje takový postup zaměstnavatele **nedovolené uplatnění koncepce „kolektivní viny“**, což je v rozporu s principem individuální odpovědnosti za zavinění, na kterém stojí soukromé právo.

V neposlední řadě se může jednat o **porušení zásady rovného odměňování**, neboť i ten, kdo nezavinil úraz svůj nebo jiné osoby, přijde o nenárokovou složku mzdy, platu nebo odměny z dohody stejně jako ten, komu zaměstnavatel „odejme“ nenárokovou složku mzdy, platu nebo odměny z důvodu zavinění úrazu sebe nebo jiné osoby.

3.5.4 Vyhodnocení předpokládaných dopadů opatření

Shora uvedené situace jsou těmi, s nimiž se orgány inspekce práce setkávají a u nichž se musí vypořádat s námitkami kontrolovaných osob. Shora uvedený právní náhled a argumentace by měly orgánům inspekce práce pomoci v každodenní práci, což by mělo vést k lepší vymahatelnosti práva na rovné zacházení, předcházení diskriminaci a zefektivnění praxe správního trestání.

3.6 Návrh adekvátního postupu orgánu inspekce práce v rámci správního trestání

3.6.1 Shrnutí stávajícího stavu, relevantní právní úprava, problematická místa

Orgány inspekce práce (OIP) vykonávají mimo jiné **kontrolu, zdali zaměstnavatelé plní své povinnosti**. Součástí kontrol je i kontrola dodržování povinností zaměstnavatelů týkajících se **rovného zacházení, zákazu diskriminace a odměňování**. Ukládání správních trestů z pohledu dodržování těchto povinností kontrolovaných osob se věnuje tento návrh opatření.

Zjistí-li orgán inspekce práce porušení právních předpisů, kdy kontrola jejich dodržování spadá do jeho kompetence v rámci kontrolní činnosti, vede následně orgán inspekce práce řízení o přestupku. Za přestupky lze uložit dle § 35 Přestupkového zákona tyto správní tresty: **napomenutí, pokuta, zákaz činnosti, propadnutí věci nebo**

¹¹⁴ § 74 odst. 1 ZP.

náhradní hodnoty, nebo zveřejnění rozhodnutí o přestupku. Při určení druhu správního trestu, tedy mj. také pokuty, a jeho výměry se přihlédne k vymezení kritérií dle § 36 až 40 Přestupkového zákona. Výše pokuty by měla odpovídat zásadám správního trestání a být **spravedlivou, přiměřenou sankcí** v poměru k protiprávnímu činu.

Co se přiměřenosti pokut, které mohou uložit OIP a SÚIP týče, soudní judikatura uvádí, že za různá porušení ze strany zaměstnavatelů (tedy v těchto případech nikoli za nerovné odměňování nebo diskriminaci), činí přiměřená pokuta 150.000 Kč (z maximální možné výše 200.000 Kč) za neposkytnutí příplatku za noční práce ve výši 10 % průměrného výdělku nebo v jiné minimální výši neposkytnutí příplatku, za dobu práce v sobotu a v neděli ve výši 10 % průměrného výdělku nebo v jiné minimální výši a za neposkytnutí ani náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou.

V praxi ale kontrolní orgány rozhodují poměrně formalisticky.

V souladu se zákonem kontrolní orgány vždy **zhodnotí osobní a majetkové poměry obviněného**, přičemž tak činí **na základě údajů z veřejně dostupných registrů a rejstříků** (živnostenský rejstřík, obchodní rejstřík, sbírka listin apod.). Často učiní také poznámku o tom, kolik má obviněný/obviněná živností. Z insolvenčního rejstříku pak zjišťují, zda není proti obviněnému/obviněné vedeno insolvenční řízení.

Dále také správní orgán zkoumá, o jak velké zaměstnavatele se jedná a **kolik zaměstnanců/zaměstnankyň zaměstnává**.

Na základě zjištěných informací kontrolní orgán činí závěr o tom, zda je pokuta **přiměřená** závažnosti a rozsahu porušené povinnosti a **zda není pro obviněného likvidační**. Zhodnotí také případné **polehčující či přitěžující okolnosti a společenskou škodlivost** spáchaného deliktu. Dále také kontrolní orgán uvádí, **v kolika případech se pochybení dopustil, kolik přestupků nebo správních deliktů obviněný tímto spáchal** a jaké byly **okolnosti** jejich spáchání.

Poměrně často pak některé OIP v závěru citují z rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 5. 2006, č.j. 1 Afs 50/2005–97, jež uvádí, že „povinnost k sankčnímu peněžnímu plnění je **vždy pocítována tíživě**, a ovšem i to je projevem jejího **preventivního a represivního účinku**; tyto funkce pokuty by přitom měly být **rovnoměrně vyváženy**“.

Často také OIP argumentují tím, že pokuta **nemůže být likvidační, když činí XY % z maximální sazby sankce** – tato argumentace je ovšem nepříliš šťastná a spíše relativní, neboť Ústavní soud (viz níže) ve své nalézací praxi opakovaně uvedl, že je třeba vždy posuzovat jak podstatu a závažnost deliktu, tak poměry pachatele individuálně. Máme však za to, že prostým vyjádřením průměru výše uplatněné pokuty (v procentech) vůči maximální sazbě sankce proporcionalitu vyjádřit nelze.

Pokud se jedná o argumentaci OIP ohledně „**nelikvidačního**“ **charakteru pokuty**, argumentují také tím, že pokutu je možno zaplatit ve splátkách, přičemž připomínají „i *judikovanou skutečnost, podle níž samotné špatné hospodářské výsledky obviněného, nemohou vést k bezbřehému snižování pokuty*“¹¹⁵.

Výše pokut je však **spíše při dolní hranici sazby**, např. za jeden delikt 5.000 Kč, za dva delikty 14.000 Kč, resp. 18.000 Kč.

¹¹⁵ Příkaz Oblastní inspekce práce pro Středočeský kraj, č.j. 26377/4.30/17-4

Pokud se u kontrolovaného subjektu vyskytly dva delikty opakovaně, pak činila pokuta – s přihlédnutím k této přitěžující okolnosti – částku 120.000 Kč, přičemž vzhledem k tomu, že je tato pokuta při spodní hranici í sazby a s přihlédnutím k poměrům kontrolované osoby, by však ani taková **pokuta neměla mít likvidační důsledky, avšak musí mít represivní charakter a být pocitována „tíživě“**.

Obecný algoritmus, na jehož základě by však bylo možno zjistit, jakými úvahami se kontrolní orgán při uložení pokuty řídí, **však zřejmě neexistuje**. Také v případě, kdy je z rozhodnutí zřejmé, po jakou dobu zaměstnavatel zásadu rovného zacházení v oblasti odměňování porušoval a jaká „škoda“ poškozeným zaměstnancům vznikla, se totiž většina zaměstnavatelů (ne-li všichni) dopustila také jiných, různě závažných deliktů souvisejících s nerovným zacházením (neproplácení příplatků za noční, práci v sobotu nebo neděli, neposkytnutí náhradního volna za přesčas apod.).

V praxi se orgány inspekce práce a jejich zaměstnanci navíc velmi často potýkají s tím, že zaměstnavatelé orgánům inspekce práce **neposkytují potřebou součinnost**. Kontrolního řádu ze strany kontrolovaných osoba spolupráci s kontrolními orgány při doložení jak **skutečností relevantních z pohledu posouzení závažnosti případně spáchaného přestupku**, tak ohledně prokázání **skutečných majetkových poměrů kontrolovaných osob**, aby mohlo dojít k uložení spravedlivé, přiměřené sankce. Pokud by pak součinnost ze strany kontrolovaných osob poskytována nebyla nebo nebyla poskytována řádně, měly by orgány inspekce práce využívat svých pravomocí a **ukládat „donucující“ pokuty** dle § 15 odst. 1 písm. a), odst. 2 Kontrolního řádu.

Pokud totiž kontrolovaná osoba své poměry nedoloží, „donutí“ tak kontrolní orgán, aby postupoval podle vlastní dohledací činnosti a „odhadu“.

Může se tak stát, že akciová společnost, která má základní kapitál v nadstandardní výši 10.000.000 Kč a v účetní závěrce vykázala zisk 1.000.000 Kč, může v průběhu roku prodělavat těžké finanční období, kdy pro ni uložená pokuta, která bude pro OIP – z veřejně dostupných zdrojů – v „přiměřené“ výši, může být (téměř) likvidační. **Je v takovém případě samozřejmě také na kontrolované osobě (a na to myslí také shora uvedené judikáty), aby své skutečné poměry prokázala.**

Na druhé straně se však může stát, že společnost s ručením omezeným se základním kapitálem ve výši 10.000 Kč, která vykázala v prvních letech své činnosti jen minimální zisk, si ve skutečnosti může vést více než dobře (jen její skutečná finanční situace nemusí být – např. z důvodu „daňové optimalizace“ – z veřejně dostupných zdrojů zřejmá), a pokud to kontrolní orgán nezjistí z vlastní dohledací činnosti (nemá jak jinak to zjistit), tak může uložit pokutu, která může být zcela nepřiměřeně nízká a pro danou společnost prakticky zanedbatelná. Toho si ovšem může být vedení takové společnosti dobře vědomo, a proto záměrně doklady týkající se skutečných poměrů nedoloží a nechá OIP postupovat podle vlastní dohledací činnosti, neboť tento postup bude pro společnost výhodnější. **Na tento možný prozíravý postup některých kontrolovaných osob ovšem současná právní úprava příliš nepamatuje. Také proto by měly být orgány inspekce práce důsledné ve vyžadování součinnosti kontrolovaných osob a spolupráce kontrolovaných osob s kontrolními orgány, kdy na jejich žádost jsou kontrolované osoby povinny doložit své skutečné majetkové poměry.** V případě neposkytnutí součinnosti by tak mohla následovat další sankce, kdy hrozba jejího uložení by mohla zaměstnavatele motivovat ke spolupráci.¹¹⁶

¹¹⁶ Viz § 10 odst. 2 zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), kde se uvádí, že „kontrolovaná osoba je povinna vytvořit podmínky pro výkon kontroly, umožnit kontrolujícímu výkon jeho oprávnění stanovených tímto zákonem a poskytovat k tomu potřebnou součinnost a podat ve lhůtě určené kontrolujícím písemnou zprávu o odstranění nebo prevenci nedostatků zjištěných kontrolou, pokud o to kontrolující požádá“, přičemž neplní-li kontrolovaná osoba tuto svou povinnost, může jí být dle § 15 odst. 1 písm. a), odst. 2 citovaného zákona uložena pokuta do 500.000 Kč.

Pro ilustraci uvedme pár příkladů z praxe:

- V jednom případě OIP velmi přiléhavě argumentoval při vyměření pokuty ve výši 98.000 Kč takto: „*Jednání obviněného společenskou škodlivost nepostrádá, neboť mzda, která by zaměstnancům, kteří byli nerovně odměňováni, byla poskytnuta za dodržení zásady rovného zacházení, je zpravidla **základním zdrojem příjmu fyzických osob, kteří si jejím prostřednictvím hradí náklady na svojí existenci a existenci své rodiny, mzda tak má jak sociální, tak ochrannou funkci, obviněný svým jednáním zkrátil zaměstnancům jejich mzdové nároky.***“¹¹⁷ Tuto argumentaci hodnotíme velmi pozitivně.
- V případě odlišného stanovení odměn zaměstnancům různých oddělení nemocnice (od 10 % do 25 %) OIP uvedl mj. následující: „*Správní orgán, stejně jako inspektoři provádějící kontrolu, je přesvědčen, že nelze ospravedlnit rozdílnou výši poskytované odměny za pracovní pohotovost deklarovanými rozdíly v naléhavosti, frekvenci a akutnosti... **Je však nesporné, že míra omezení v době, kdy je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce, je stejná pro všechny zaměstnance zaměstnavatele.** Zaměstnanec se nemůže spoléhat na to, že jeho nástupu do zaměstnání nebude potřeba, že potřeba jeho výkonu bude minimální.*“ Také tyto úvahy OIP považujeme za velmi přiléhavé, a to i přesto, že výsledná pokuta činila „jen“ 50.000 Kč.

Orgány inspekce práce mají podle § 5 odst. 1 písm. b) a c) ZIP současně možnost **uložit opatření k odstranění nedostatků** zjištěných při kontrole, včetně určení přiměřené lhůty k jejich odstranění, a **zkontrolovat** plnění opatření k odstranění zjištěných nedostatků. Je tedy žádoucí, aby orgány inspekce práce tato oprávnění využívala. Splnění nebo nesplnění uloženého opatření zjištěné při kontrole plnění opatření pak **může ovlivnit výši uložené pokuty**.

Orgány inspekce práce nedisponují metodickými pokyny, příručkami nebo návody, **jak ukládat spravedlivé a přiměřené pokuty za porušení povinností kontrolovaných osob týkajících se rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti odměňování**.

Absence metodiky pro správní trestání za nerovné odměňování na základě pohlaví a mnohdy složité důkazní břemeno na straně správních, resp. soudních orgánů však efektivnímu stanovení přiměřených pokut nepomáhá. Máme tedy za to, že níže uvedená opatření mohou být jak zejména pro orgány OIP a SÚIP, tak také pro soudy při jejich činnosti prospěšná.

3.6.2 Nezbytné legislativní úpravy

Doporučujeme zvážit výslovné doplnění možnosti uložit opatření k nápravě také **vedle uložení pokuty**. Pokud by v kontrolním orgánem stanovené lhůtě k nápravě nedošlo, byl by zaměstnavateli uložena další pokuta. Opatření k nápravě by mohlo spočívat např. v **povinnosti zaměstnavatele účastnit se na své náklady školení týkající se rovného zacházení v oblasti odměňování (nejen) na základě pohlaví**, a to v rozsahu stanoveném kontrolním orgánem v souladu s metodikou (zajišťováno např. státem, jím pověřenými subjekty, nebo jinou akreditovanou osobou disponující certifikátem nebo jiným státem aprobovaným oprávněním k provádění takovýchto školení) **nebo povinnost zavedení interních opatření, které nerovnému zacházení v oblasti odměňování (nejen) na základě pohlaví v budoucnu zabrání** (opatření edukativní). Nelze opomenout ani možnost poškozené zaměstnankyně nebo zaměstnance připojit se jako poškozená nebo poškozeny do řízení o přestupku, kdy škoda, k jejíž náhradě by pak zaměstnavatel mohl být povinen, by spočívala v doplacení rozdílu v odměňování (k tomuto podrobněji v návrhové části této analýzy).

Pro případ soudního sporu zaměstnance se zaměstnavatelem, kdy předmětem sporu by bylo dorovnání mzdy, platu nebo odměny za práci, došlo-li k porušení zásady rovného zacházení nebo k diskriminaci v oblasti odmě-

¹¹⁷ Tamtéž.

ňování (nejen) na základě pohlaví, by pak bylo možno legislativně zakotvit sníženou výši **soudního poplatku**, a to buď nižší procentuální výší, nebo paušální částkou v přiměřené výši, jež nebudou zaměstnancům bránit v přístupu k soudu. S tím souvisí také možné **vzdělávání soudců a soudkyň** v této oblasti.

Důvodem shora uvedených návrhů možných legislativních opatření je zejména usnadnění a zefektivnění postupu OIP a SÚIP, a potažmo také správních soudů.

3.6.3 Doporučené nelegislativní postupy – návrh algoritmu výpočtu adekvátních pokut ukládaných orgány inspekce práce v rámci správního trestání – ve vztahu k dodržování rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti odměňování

Úvodem nutno podotknout, že **neexistuje jen jediný správný způsob** stanovení spravedlivé a přiměřené pokuty za spáchání přestupku na úseku rovného zacházení v oblasti odměňování.

Lze ovšem najít určité **společné prvky**, které by mohly být v rámci řízení o přestupku a uložení pokuty zohledněny¹¹⁸:

V první řadě se jeví být spravedlivým a přiměřeným, aby byly v rámci správního trestání postihovány jen takové případy nerovného zacházení v oblasti odměňování, které „**překročí určitou hranici**“. Budou-li orgány inspekce práce disponovat určitou metodikou postupu při kontrole rovného zacházení v oblasti odměňování žen a mužů, dojdou vždy k určitému **kontrolnímu zjištění, které bude znamenat procentuální výši rozdílu** mezd, platů nebo odměn z dohody mezi muži a ženami vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. **Kritéria** pro zjištění takovéto hodnoty nejsou předmětem této části analýzy, nicméně lze předpokládat, že budou jak **objektivního, tak subjektivního charakteru**. Tato skutečnost může do jisté míry ovlivnit výsledek kontrolního zjištění. Ona „hranice“, která musí být překročena, by měla být nad úroveň možné odchylky způsobené posouzením objektivních a subjektivních kritérií. Aby nedošlo k nedůvodnému sankcionování kontrolované osob např. z důvodu nesprávného vyhodnocení subjektivních kritérií kontrolním orgánem, mohla by se takováto „hranice“, nad kterou lze již důvodně předpokládat skutečné porušení rovného zacházení v oblasti odměňování žen a mužů, pohybovat někde na úrovni **5 %**.¹¹⁹

Současně by měl kontrolní orgán **zjistit skutečné majetkové poměry kontrolované osoby**. V této souvislosti by kontrolní orgán měl důsledně vyžadovat plnění povinností kontrolované osoby dle § 10 odst. 2 Kontrolního řádu a případně ukládat „donucující“ pokuty dle § 15 odst. 1 písm. a), odst. 2 Kontrolního řádu. Důvodem učinění také těchto zjištění je budoucí stanovení spravedlivé a přiměřené pokuty v rámci případně zahájeného řízení o přestupku.

Vedla-li tedy kontrolní zjištění učiněná kontrolním orgánem k tomu, že procentuální výše rozdílu mezd, platů nebo odměn z dohody mezi muži a ženami vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty činí alespoň 5 %, mohl by kontrolní orgán přistoupit k **zahájení řízení o přestupku na úseku rovného zacházení** (v oblasti odměňování žen a mužů).

Vzhledem k tomu, že v rámci kontroly orgánu inspekce práce došel kontrolní orgán ke zjištění nerovného zacházení v oblasti odměňování žen a mužů, kdy toto nerovné zacházení „překračuje určitou hranici“ (viz shora), lze

¹¹⁸ Ke zvážení je také např. vytvoření metodiky založené např. na principech uvedených v části 5.6.2.2.2.

¹¹⁹ Například ve Švýcarsku je hranice rozdílu v odměňování mezi muži a ženami, kterou musí dodržet subjekty, jež se chtějí ucházet o veřejnou zakázku, také stanovena na 5 %.

mít za to, že **závažnost spáchaného skutku byla náležitě zjištěna**. Současně by měl kontrolní orgán zjistit také skutečné majetkové poměry kontrolované osoby. Jak učiněná kontrolní zjištění, tak zjištěné majetkové poměry by tedy měly být nepochybně podklady použitelnými v následném řízení o přestupku.

V rámci řízení o přestupku by měl kontrolní orgán vyjít z těchto podkladů a **uložit spravedlivou a přiměřenou pokutu**.

Jak bylo uvedeno shora, zcela jistě neexistuje jen jediný správný způsob stanovení spravedlivé a přiměřené pokuty za spáchání přestupku na úseku rovného zacházení v oblasti odměňování.

Nerovné odměňování je poruším zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, ale také vede k **neoprávněnému majetkovému prospěchu na straně zaměstnavatele, a to na úkor zaměstnankyně nebo zaměstnance**. Zaměstnavatel totiž ve skutečnosti nevyplatí na mzdu, platu nebo odměň z dohody takovou výši finančních prostředků, kterou by v případě dodržení zásady rovného zacházení a nediskriminace vyplatil. Zaměstnankyně nebo zaměstnanec je tak jednáním zaměstnavatele, který nezabezpečil rovné zacházení **poškozen** (ve formě ušlého příjmu), resp. ochuzen. Škoda způsobená nerovným zacházením lze tedy – v případě zjištění rozdílu v odměňování překračujícím určitou hranici – zjistit výpočtem:

*Příklad: Pro názornost lze uvést, že u zaměstnavatele pracují muž a žena na stejné pracovní pozici, se stejným vzděláním, zkušenostmi, schopnostmi, dovednostmi apod. Průměrná čistá měsíční mzda, vypočtená z průměru 12 měsíců po sobě jdoucích, se započtením všech vyplacených nárokových i nenárokových složek mzdy, činí u muže 35.000 Kč, u ženy 32.000 Kč. **Měsíční rozdíl v odměně činí 3.000 Kč**. Doba, po kterou dochází k nerovnému odměňování, činí **18 měsíců**. Celková výše škody (na straně zaměstnankyně) činí **54.000 Kč**. Částka 54.000 Kč tedy představuje rozdíl výše mzdy, kterou by zaměstnankyně obdržela, kdyby byla dodržena zásada rovného zacházení u zaměstnavatele. **Zaměstnankyně je poškozenou**.*

Navážeme-li na právě uvedený příklad, tak orgán inspekce práce by tedy při projednávání přestupku měl v řízení o přestupku **vyrozumět poškozenou zaměstnankyni** o možnosti uplatnit nárok na náhradu škody nebo uplatnit nárok na vydání bezdůvodného obohacení. Ať už se poškozená zaměstnankyně do řízení o přestupku jako poškozená připojí či nikoli, bude mít zaměstnavatel možnost **škodu dobrovolně nahradit**.

Dále mohou nastat např. tyto situace, o nichž by se měla odvíjet také sankce uplatněná vůči zaměstnavateli:

- a. Pakliže zaměstnavatel **škodu dobrovolně nahradí**, bude se jednat o **polehčující okolnost** dle § 39 písm. d) Přestupkového zákona. V takovém případě si pak lze představit **uložení pokuty např. do výše jedné poloviny výše škody**, kterou zaměstnavatel nerovným zacházením způsobil a následně nahradil. Zaměstnavatel by sice neměl být na straně jedné nepřiměřeně sankcionován, když „přece škodu nahradil“, nicméně kdyby bylo od uložení sankce vždy zcela upuštěno, nepůsobilo by to jako individuální ani generální prevence; zaměstnavatel by totiž vždy mohl dojít k názoru, že „dokud se nic nestane, nic mu nehrozí, a když se na to přijde, tak to jen doplatí“. Ve **výjimečných případech** by však kontrolní orgán vždy byl oprávněn užít mimořádného institutu **upuštění od uložení správního trestu** dle § 43 odst. 2 Přestupkového zákona.
- b. Pokud se zaměstnankyně (z jakéhokoli důvodu, např. ze strachu ze zaměstnavatele) jako poškozená do řízení o přestupku **nepřipojí** a zaměstnavatel škodu **dobrovolně nenahradí ani s její náhradou nesouhlasí**, mohl by kontrolní orgán uložit **pokutu např. ve výši alespoň dvojnásobku způsobené škody**. Povinnost náhrady škody by vůči zaměstnankyni, která se nepřihlásila jako poškozená, nebylo možno uložit. Hrozba uložení takové výše pokuty by mohla zaměstnavatele od nenahrazení škody odradit.
- c. Ještě by mohlo dojít k situaci, kdy se zaměstnankyně do řízení o přestupku jako poškozená **připojí**, nicméně k **dobrovolné náhradě škody nedojde**. V takovém případě má kontrolní orgán možnost uložit zaměstnavateli **pokutu např. ve výši alespoň jednonásobku způsobené škody a k tomu ještě povinnost náhrady způ-**

sobené škody. V takovém případě by zaměstnavatele mohla od nenahrazení škody odradit také povinnost uhradit v konečném důsledku prakticky dvojnásobek.

- d. Představit si lze i určité (nyní ovšem nespecifikované) výjimečné okolnosti, kdy by se zaměstnankyně do řízení o přestupku jako poškozená **připojila** a zaměstnavatel si nemohl v současné situaci dovolit škodu nahradit, nicméně by **náhradu škody přislíbil a plně spolupracoval**. V takovém případě by mohl kontrolní orgán – pokud by k tomu byly dány výjimečné okolnosti – **podmíněně upustit od uložení správního trestu** dle § 42 Přestupkového zákona, a to za současného **uložení povinnosti v určité lhůtě škodu nahradit**. Pokud by se tak nestalo, byla by kontrolním orgánem uložena pokuta, a to opět **např. ve výši alespoň jednonásobku způsobené škody a k tomu ještě povinnosti náhrady způsobené škody** (viz shora písm. c.).

Nad rámec výše uvedeného je vhodné připomenout, že uložená pokuta nesmí být likvidační, ale neměla by být ani zanedbatelná. Vždy je třeba hledat spravedlivou a přiměřenou pokutu, plnící represivní a preventivní funkci, a posuzovat jak podstatu a závažnost deliktu, tak poměry pachatele individuálně. Konečné zhodnocení přiměřenosti pokuty musí být provedeno pro každý případ individuálně, a rozhodování o přiměřenosti pokuty tedy nelze jednoduše nahradit pouhým mechanickým posouzením.

Možné mechanismy výpočtu pokuty je nutno chápat jen jako vodítko, přičemž konkrétní výše pokuty musí být uložena v souladu s veškerými kritérii ukládání pokut uvedenými v Přestupkovém zákoně a s přihlédnutím ke všem okolnostem případu a majetkovým poměrům pachatele.

Doporučujeme také kladení většího důrazu na **školení zaměstnavatelů** ohledně rovného zacházení v oblasti odměňování žen a mužů za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Pomohlo by také poskytnutí další podpory zaměstnavatelům, kteří mají vysoký GPG; např. pomoc analyzovat příčiny vysokého GPG, využití nástroje Logib nebo jemu podobných a zavedení opatření, jak GPG snížit.

Procesní postupy a výklad a aplikaci jednotlivých pojmů sice zpřesňuje ustálená judikatura soudů, nicméně i tak je zde co zlepšovat. Z judikatury soudů¹²⁰ vyplývá, že při určení výše pokut se **přihlíží i k majetkovým poměrům osoby**; likvidační pokuty by ukládány být neměly. Výše pokuty by proto měla být jiná u zaměstnavatele zaměstnávajícího 40 lidí na malém městě a zaměstnavatele, jenž je velkou korporací zaměstnávající stovky nebo tisíce lidí, samozřejmě s přihlédnutím k dalším výše zmíněným skutečnostem, které výši pokuty také ovlivní.

3.6.4 Vyhodnocení předpokládaných dopadů opatření

Závěrem lze zhodnotit, že ukládání pokut má skutečně „jen“ represivní a preventivní funkci. Jak je však zřejmé, velmi žádoucí je ovšem spojit s uložením pokuty také náhradu škody, která má funkci reparační.

Zaměstnavatel tak (ve většině případů, nebude-li se jednat o výjimečné instituty podmíněného upuštění od uložení správního trestu nebo upuštění od uložení správního trestu) bude sankcionován za to, že zásadu rovného zacházení a nediskriminace nedodržel a právní předpisy v této oblasti porušil, nicméně samotná sankce by měla reflektovat také jeho postoj k celé věci a zájem o nápravu nežádoucího stavu.

Stranou však nezůstane ani poškozená zaměstnankyně nebo poškozený zaměstnanec, jemuž by v ideálním případě měla být škoda – spočívající v ušlém příjmu – nahrazena.

¹²⁰ Namátkou náleží Ústavního soudu ze dne 13. 8. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 3/02, náleží sp. zn. Pl. ÚS 37/11 ze dne 30. 7. 2013, rozsudek NSS č. j. 6 As 159/2014-52 ze dne 11. 8. 2015, rozsudek NSS č. j. 4 Ads 133/2011-183 ze dne 23. 3. 2012 apod.

Orgánům inspekce práce lze tedy jednoznačně doporučit, aby se soustředily nejen na sankcionování, nýbrž také na možnost náhrady škody způsobené nerovným zacházením v oblasti odměňování žen a mužů.

3.7 Nízký GPG jako bonifikace v rámci veřejných zakázek

3.7.1 Shrnutí stávajícího stavu

V současnosti jsou zaměstnavatelé povinni dodržovat zásadu rovného odměňování a zákazu diskriminace, nicméně v praxi je obtížné případné porušení této povinnosti sankcionovat či napravit, neboť individuálních pracovněprávních sporů je málo a případů, kdy porušení zjistila SÚIP, taktéž. Jedním z důvodů, proč se zaměstnanci a zaměstnankyně zřídka domáhají svých práv vyplývajících z rovného odměňování, může být nedostatek transparentnosti a informací o mzdách či platech ostatních zaměstnanců/zaměstnankyň, nekonzistentní aplikace obrácení důkazního břemene dle § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, ze strany soudů, formální přístup soudů nebo časová a finanční náročnost vedení sporů.¹²¹ SÚIP se zase potýká s těžkostmi při určení, co je práce stejné hodnoty, s kým lze práci srovnat apod. Vedle řešení, které se týkají dílčích výše uvedených důvodů, proč se zásadu rovného odměňování nedaří efektivně vymáhat, se nabízí řešení, které neřeší nedostatek případů řešených soudy či SÚIP, ale jde na řešení problému z druhé strany, a to pozitivní motivací zaměstnavatelů, aby zásadu rovného odměňování a zákazu diskriminace dodržovali a nezneužívali toho, že případné porušení nemusí být odhaleno.

Jednou z možností, jak zaměstnavatele pozitivně motivovat k odměňování svých zaměstnanců rovným způsobem a ke snižování GPG, je zvýhodnění zaměstnavatelů, kteří na svém pracovišti mají GPG nízký nebo žádný a mají nastavený systém odměňování, který je férový, rovný a genderově neutrální, v rámci veřejných zakázek. V této chvíli v ČR zaměstnavatelé dodržující rovné odměňování a nízký GPG nijak zvýhodnění nejsou, a to ani v systému veřejných zakázek ani v jiných oblastech.

Při zavedení možných motivačních opatření v oblasti rovného odměňování se lze inspirovat stávající úpravou motivačních opatření za účelem podpory jiných cílů. V rámci výběrových řízení u veřejných zakázek mohou být zvýhodňováni dodavatelé, kteří zaměstnávají na chráněných místech osoby se zdravotním postižením či uchazeči s příznivým sociálním dopadem zvýhodnění tím, že:

- je tento sociální dopad považován za podmínku účasti v zadávacím řízení dle § 37 odst. 1 písm. d) zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek (dále jen „ZZVZ“). Zadavatel si může vyhradit, že se zadávacího řízení může účastnit pouze osoba, která zaměstnává alespoň 50 % osob se zdravotním postižením (viz § 38 odst. 1 „ZZVZ“). Nebo
- je tento sociální dopad příznivě bodově hodnocen jako hodnotící kritérium dle § 116 odst. 2 písm. d) ZZVZ).

Opatření, kdy je podporována rovnost v odměňování v rámci zadávání veřejných zakázek, zavedlo již Švýcarsko. Uchazeč o veřejnou zakázku ve Švýcarsku musí čestně prohlásit, že splňuje zákonné předpisy o pracovních podmínkách, a doložit výsledky měření odměňování mužů a žen dle standardizovaného nástroje Logib. Rozdíl v odměňování zároveň nesmí překročit hranici 5 %. V případě, že rozdíl v odměňování mužů a žen překročí 5 %, je žadatel ze soutěže automaticky vyloučen. Uchazeč o veřejnou zakázku se zaručuje za splnění horní hranice 5 % i u prvního subdodavatele zakázky. Současně jsou kontrolní orgány oprávněny namátkově kontrolovat výši GPG, zda odpovídá výši v čestném prohlášení.

¹²¹ Burri, S. National cases and good practices on equal pay. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2019, s. 38–40.

Švýcarská právní úprava v této oblasti tak může být inspirací i pro případnou právní úpravu v ČR.

3.7.2 Nezbytné legislativní úpravy

Nabízí se čtyři možnosti:

1. možnost vyhrazených zakázek,
2. nízký GPG jako hodnotící kritérium,
3. nízký GPG jako podmínka účasti na veřejné zakázce,
4. podmínka plnění informačních povinností jako podmínka účasti na veřejné zakázce.

Dále se nabízí možnost užít kritérium nízkého GPG pouze na některé veřejné zakázky, např. nadlimitní apod.

1. Možnost vyhrazených zakázek

V ČR již existuje systém zvýhodňování těch dodavatelů, kteří zaměstnávají alespoň 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, a to v případě, že si toto vyhradí zadavatel. Dle § 38 ZZVZ platí, že stanoví-li tak zadavatel v oznámení o zahájení zadávacího řízení nebo ve výzvě k podání nabídek ve zjednodušeném podlimitním řízení, může se zadávacího řízení účastnit pouze dodavatel zaměstnávající na chráněných pracovních místech podle zákona o zaměstnanosti alespoň 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.

Analogicky v oblasti rovného odměňování se tedy jako jedna z možností nabízí možná úprava § 38 ZZVZ tak, aby si zadavatel mohl vyhradit, že se zadávacího řízení může zúčastnit buď (i) pouze dodavatel zaměstnávající na chráněných pracovních místech podle zákona o zaměstnanosti alespoň 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců nebo (ii) pouze dodavatel, který splňuje své povinnosti ve vztahu k právům zaměstnanců včetně práva na rovné odměňování a zákazu diskriminace. Toto by dodavatel mohl splnit čestným prohlášením a doložením, že je u něj nízký GPG, například obdobně jak ve Švýcarsku nižší než 5 %.

Doložení, že dodavatel vykazuje nízký GPG, lze provést:

- i. zavedením standardizovaného nástroje typu Logib, dodavatel by dokládal ověřený závěr z nástroje, nebo
- ii. dokladem či osvědčením o výsledku genderového auditu (toto předpokládá zavedení pravidel a standardů pro genderové audity), nebo
- iii. certifikátem, prokazujícím, že dodavatel splňuje standard rovného odměňování (toto předpokládá zavedení standardu a pravidel pro certifikační subjekty) (dále jen „**Způsoby doložení nízkého GPG**“).

O tom, zda bude veřejná zakázka vypsána jako vyhrazená, rozhoduje zadavatel a toto rozhodnutí není ničím podmíněno. Pokud by stejná úprava zůstala i pro podporu rovného odměňování, je třeba motivovat veřejné zadavatele, aby možnosti vyhrazené veřejné zakázky skutečně využívali (viz bod 2.2.2). Další možností je změna ustanovení tak, že při splnění určitých podmínek zadavatel musí veřejnou zakázku vypsát jako vyhrazenou. Za realističtější považujeme zavedení vyhrazených veřejných zakázek ponechaných na volbě veřejného zadavatele.

2. Nízký GPG jako hodnotící kritérium

Dále je možné podle současné právní úpravy v rámci hodnocení nabídky zohlednit sociální aspekty. Z odborné literatury vyplývá, že toto kritérium „umožňuje v rámci hodnocení kvality konkrétního plnění zohlednit například zvýšenou participaci znevýhodněných skupin zaměstnanců při realizaci veřejné zakázky (například nezaměstnaných

osob, osob zdravotně znevýhodněných apod.) nebo upřednostnit ekologicky příznivé řešení apod.¹²² V rámci tohoto kritéria by bylo možné analogicky zvýhodnit i zajištění rovného odměňování. Dodavatel pouze musí pečlivě vymezit toto kritérium. Předpokládáme, že se však v současnosti nízký GPG jako hodnotící kritérium (tedy určitý sociální aspekt) příliš nepoužívá. Je proto možné zákon o zadávání veřejných zakázek upravit tak, aby možnost zohlednit nízký GPG výslovně zmiňoval.

Opět vyvstává problém, jak doložit, že dodavatel odměňuje své zaměstnance rovně a vykazuje nízký GPG. Spolu s použitím nízkého GPG jako hodnotícího kritéria je proto nutné nastavit spolehlivý systém měření GPG, a to prostřednictvím některých nebo všech Způsobů doložení nízkého GPG. Zároveň je nutné působit na zadavatele, aby nízké GPG jako hodnotící kritérium používali a případně vypracovat vzorovou část zadávací dokumentace, která by obsahovala nízký GPG jako hodnotícího kritérium, aby zadavatelé měli usnadněný přístup ke správnému nastavení zadávací dokumentace.

3. Nízký GPG jako podmínka účasti na veřejné zakázce

Třetí možností je inspirace Švýcarskou úpravou, tedy požadavek, aby nízký GPG byl obecnou podmínkou pro účast na veřejné zakázce. Zde se nabízí v první fázi doložit pouze čestné prohlášení a až dodavatel, který bude vybrán, bude muset doložit, že jeho GPG je skutečně nízké a systém odměn je nastaven správně. Změna by mohla být provedena např. změnou § 74 ZZVZ. Způsobit by byl pouze ten dodavatel, který vykazuje nízký GPG a dodržuje rovné odměňování.

Tato varianta má největší potenciál dopadu, jelikož by všichni dodavatelé vybraní ve veřejných zakázkách museli dodržovat zásadu rovného odměňování a snižovat GPG. Na druhou stranu znamená vyšší finanční a administrativní náklady pro zaměstnavatele, pro které by takové plošné zavedení v počátcích znamenalo zátěž. Zaměstnavatel by opět vykazoval nízký GPG prostřednictvím některých nebo všech Způsobů doložení nízkého GPG.

Spolu s použitím nízkého GPG jako podmínky pro účast ve veřejných zakázkách (nebo jako hodnotícího kritéria) je proto nutné nastavit spolehlivý systém měření GPG. Změna zákona ZZVZ musí být doplněna některými nebo všemi Způsoby doložení nízkého GPG. Způsoby doložení nízkého GPG by:

- i. mohly být v zákoně uvedeny prostřednictvím odkazu na právní předpisy, který by nově měření upravovaly (např. v případě povinných genderových auditů nebo certifikace), nebo
- ii. odkazem na prováděcí předpis, který by se výpočtu a měření blíže věnoval (v případě genderových auditů nebo nástroje Logib), nebo
- iii. odkazem na standard – normu ČSN (např. v případě povinné certifikace), (iv) podrobnější informace k měření by mohly být součástí metodiky, tedy nikoliv právního předpisu (např. v případě nástroje Logib, obdobně jako je tomu v Německu, kde existuje nezávazná metodika, jak aplikovat zásadu rovného odměňování¹²³).

K možnosti nastavení genderových auditů nebo certifikace blíže pojednává samostatný návrh opatření. Analytický nástroj Logib, který byl vyvinut ve Švýcarsku a je tam používán, je nyní v rámci projektu MPSV 22 % k rovnosti převáděn do českého prostředí. Ze závěrů fokusní skupiny, jež se uskutečnila v průběhu zpracování této analýzy, nicméně vyplývá, že zaměstnavatelé spatřují v nástroji nedostatky. Bylo by tedy žádoucí před účinností změny ZZVZ nástroj vylepšit tak, aby fungoval spolehlivě.

¹²² Dvořák, D., Machurek, T., Novotný, P., Šebesta M. a kol. Zákon o zadávání veřejných zakázek. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-651-7, s. 698.

¹²³ Burri, S. National cases and good practices on equal pay. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele, 2019, s. 51.

4. Podmínka plnění informačních povinností jako podmínka účasti na veřejné zakázce

Veřejná ochránkyně práv vydala doporučení, aby se zaměstnavatelé, kteří nebudou plnit informační povinnosti (např. povinnost uvést na dotaz zaměstnance či odborové organizace průměrnou odměnu žen a mužů vykonávajících stejnou práci nebo u větších zaměstnavatelů povinnost pravidelně informovat o GPG¹²⁴), nemohli účastnit veřejných zakázek.¹²⁵ Nabízí se tedy další možnost nastavení systému měření dodržování zásady rovného odměňování, a to vázat kritérium na splnění informační povinnosti. V případě zveřejnění zprávy by se jednalo o doložení, že zaměstnavatel zprávu zveřejnil (např. prohlášením několika zaměstnanců nebo zástupce zaměstnanců apod.). V případě plnění informační povinnosti se nabízí zavedení registru stížností zaměstnanců a zaměstnankyň, jejichž žádosti nebylo vyhověno, ze kterého by bylo možné udělat výpis počtu stížností. Toto řešení ovšem nelze vnímat jako žádoucí a vhodné, neboť zde existuje značné riziko zneužitelnosti a šikanózního výkonu práv zaměstnaných podávajících (mnohdy neopodstatněné) stížnosti. Obtížné by také bylo stanovení plnění nebo neplnění informační povinnosti. O transparentnosti takových výběrových řízení by pak bylo možno pochybovat a dobře zamýšlený nástroj by se tak snadno mohl stát častým důvodem námitek proti vyřazení uchazeče či uchazečky z výběrového řízení.

3.7.3 Doporučené nelegislativní postupy

Ať už by byla zvolena jakákoliv z výše uvedených tří možných legislativních změn ZZVZ, bude vhodné legislativní změny doplnit nelegislativními opatřeními, které budou legislativní změny podporovat a pomáhat snadnějšímu uplatnění změn v praxi.

Zavedení nízkého GPG jako bonifikace v rámci veřejných zakázek předpokládá také zavedení systému měření GPG. S ohledem na to, že se v českém právním prostředí jedná o novinku, bylo by vhodné toto opatření doprovdít školeními pro zaměstnavatele, jak správně GPG měřit a jak správně používat nástroje k jeho měření. Kromě školení se nabízí i bezplatné personální poradenství při měření GPG a při nastavení procesů s cílem snížení rozdílů v odměňování žen a mužů tak, aby zaměstnavatelé měli po určitou dobu možnost se naučit s měřením GPG pracovat a případné rozdíly snižovat. Blíže se poradenství věnuje samostatný návrh opatření. S poradenstvím a školením souvisí zajištění osvěty veřejnosti a osvěty zaměstnavatelů, neboť v očích zaměstnavatelů i veřejnosti může proti měření GPG vznikat nedůvěra. Je proto vhodné ukázat, jaké jsou výhody snižování GPG, co je účelem opatření, že není třeba mít z měření obavy apod.

V neposlední řadě bude nutné legislativní opatření doplnit osvětou vůči zadavatelům veřejných zakázek. Zejména v případě, že kritérium nízkého GPG nebude součástí povinné základní způsobilosti, ale bude záležet, zda si nízké GPG jako kritérium účasti nebo hodnotící kritérium vymezí zadavatelé, bude nutné proškolit zadavatele ohledně prospěšnosti využívání této možnosti. I ze strany zadavatelů může vůči měření GPG vznikat nedůvěra. Je nutné, aby zadavatelé, tedy často veřejná správa nebo subjekty, jež ovládají veřejné subjekty, šli příkladem, chápali prospěšnost nízkého GPG a možnost bonifikace nízkého GPG v rámci veřejných zakázek skutečně využívali. Další možností může být vypracování vzorové části zadávací dokumentace obsahující kritérium GPG, aby bylo podpořeno jeho využívání.

¹²⁴ viz Doporučení Komise 2014/124/EU ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti, COM (2014) 1405 final

¹²⁵ Výroční zpráva 2018. Veřejný ochránce práv, s. 14.

3.7.4 Vyhodnocení předpokládaných dopadů opatření

V případě, že by se legislativní opatření realizovalo, **mělo by vést k tomu, že dojde k většímu uplatnění a posílení zásady rovného a spravedlivého odměňování v praxi, tedy ke zvýšení počtu zaměstnavatelů, kteří GPG měří a hlídají, zda odměňují své zaměstnance rovným způsobem.** Toto však předpokládá, že kritérium nízkého GPG bude skutečně ve veřejných zakázkách objevovat. **Největší šance na v tomto ohledu má zavedení nízkého GPG jako podmínky pro účast u všech veřejných zakázek.** Pokud bude záležet na rozhodnutí zadavatelů, zda nízké GPG požadují jako kritérium účasti nebo hodnotící kritérium, **bude záležet na přístupu zadavatelů, zda toto kritérium budou skutečnou používat.** Půjdou-li veřejní zadavatelé příkladem, tak opatření je schopno rozšířit měření GPG a zvýšit povědomí o rovném odměňování. Přijetí legislativního opatření je proto nutné provázat s nelegislativním opatřením spočívajícím v osvětě zadavatelů a podpoře využívání kritéria nízkého GPG.

V důsledku nutnosti GPG měřit (budou-li se dodavatelé chtít účastnit veřejných zakázek) **by se mělo zvednout povědomí zaměstnavatelů o této problematice a alespoň část z nich by to mělo motivovat** řešit odměňování a zajistit, aby nedocházelo k nerovnostem. V některých odvětvích jsou veřejné zakázky důležitým zdrojem příjmů, počet měření GPG by se tak skutečně mohl výrazně zvýšit. V některých odvětvích mohou převážně pracovat muži (např. stavebnictví¹²⁶), je proto naopak otázkou, nakolik je v těchto odvětvích problémem rozdíl v odměňování v rámci jednoho zaměstnavatele, nebo nakolik se jedná o horizontální segregaci mužské práce a ženské práce (tj. například lépe placená mužská práce ve stavebnictví oproti například hůře placené ženské práci v sociálních službách¹²⁷). Nicméně počet měření GPG by se měl obecně zvýšit a mělo by dojít k atraktivnějšímu měření a snižování GPG, neboť se nebude jednat o „nedůležitou doplňkovou“ záležitost, ale o nutnost k účasti o veřejnou zakázku. Legislativní opatření je vhodné podpořit některým z nelegislativních opatření, aby dodavatelé cítili podporu a možnost poradit se v případě, že budou GPG měřit poprvé.

V rámci hospodářské soutěže ve vztahu k veřejným zakázkám by tak měli soutěžit pouze dodavatelé, kteří dodržují zákonné povinnosti, nikoliv ti, kteří své povinnosti ohledně odměňování obcházejí, resp. porušují. Zavedení bonifikace nízkého GPG **předpokládá nejen změnu zákona o zadávání veřejných zakázek, ale i stanovení způsobu, jakým lze GPG měřit a posuzovat.** Pokud by měření GPG bylo příliš administrativně a finančně náročné, mohlo by to vést k tomu, že menší dodavatelé se nebudou o veřejné zakázky hlásit, resp. velcí dodavatelé, pro které není měření GPG finanční problém, budou zvýhodněni. Velmi tedy záleží i na výběru způsobu měření GPG a dalších podmínkách (zda by byl případně audit výhodněji daňově uznatelný než běžný náklady apod., viz longlist doporučení kapitola 4 bod 2 *Možnost odečtu nákladů vynaložených na podporu snižování rozdílu v odměňování (náklady na gender / mzdové audity apod.) pro účely daně z příjmu*). Nabízí se proto **stanovit více způsobů, jak nízký GPG doložit.** Menší dodavatelé by mohli zvolit méně náročný způsob prostřednictvím systému Logib, který by měl být obdobně jako ve Švýcarsku nabízen zdarma.¹²⁸ Velcí dodavatelé by mohli zvolit genderový audit, který by i dle Evropské komise měl být povinný pro zaměstnavatele zaměstnávající alespoň 250 zaměstnanců¹²⁹. **Nejmenší zátěž pro dodavatele tedy bude představovat systém Logib. Genderový audit nebo certifikace by neměly být jediným způsobem, jak nízký GPG prokázat, pokud nebudou povinné pro zaměstnavatele bez ohledu na veřejné zakázky.** Návrh vázat účast ve veřejných zakázkách na splnění informační povinnosti se zdá být – z důvodu možného zneužití a obtížného prokazování důvodů např. pro vyloučení uchazeče – spíše nevhodným.

¹²⁶ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru. Akční plán EU na období 2017 – 2019. Boj proti rozdílu v odměňování žen a mužů. Evropská komise, ze dne 20. 11. 2017, COM (2017) 678 final, s. 5.

¹²⁷ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru. Akční plán EU na období 2017 – 2019. Boj proti rozdílu v odměňování žen a mužů. Evropská komise, ze dne 20. 11. 2017, COM (2017) 678 final, s. 5.

¹²⁸ Křížková, A., Vohlídalová, M., Pospíšilová, K., Maříková, H. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praha 2017, ISBN 978-80-7421-147-8, s. 113.

¹²⁹ Doporučení Evropské Komise 2014/124/EU ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti, COM (2014) 1405 final

S ohledem na to, že by se zavedením kritéria nízkého GPG v rámci veřejných zakázek jednalo o nový krok, nabízí se, aby byla první upravena možnost stanovit kritérium nízkého GPG jako dobrovolné podmínky účasti či hodnotící kritérium, povinné kritérium nízkého GPG jako základní kvalifikace by se mohlo zavést až později (např. po 5 letech). Toto opatření by pak také bylo záhodno doplnit i dalšími opatřeními (viz ostatní kapitoly této návrhové části), neboť k diskriminaci může docházet i ve společnostech, které se o veřejné zakázky neucházejí a tyto by opatření nijak nemotivovalo.

4. Přehled relevantních příkladů dobré praxe v zahraničí

Při zpracování analýzy zahraničních zkušeností a dobré praxe s legislativním ukotvením rovného zacházení a odměňování žen a mužů se Zpracovatel zaměřil na hloubkovou analýzu tří zemí identifikovaných a validovaných zemí se Zadavatelem.

Okruh zemí pro hlubší analýzu byl vybrán na základě: 1) již ověřené existence dobré praxe v podobě legislativních úprav, nástrojů na měření GPG a zavedených opatření rovného zacházení a 2) „kulturní blízkosti“ ve vztahu k České republice tím i pravděpodobnější relevantnosti a přenositelnosti dobré praxe.

Pro základní orientaci v legislativních normách a úvodu do problematiky využil Zpracovatel lokální experty z kanceláří Deloitte ve Vídni v Rakousku, v Curychu ve Švýcarsku a Hamburku v Německu. Po úvodní konzultaci s těmito experty Zpracovatel analyzoval relevantní zasláná či veřejně dostupná data a dokumenty, a to zejména právní předpisy, metodiky, statistiky a dokumenty orgánů veřejné a státní správy, spolkových ministerstev a úřadů s gescí v oblasti rovného zacházení¹³⁰ či *Equality bodies*¹³¹. Výsledky analýzy byly opětovně validovány se zahraničními experty Deloitte s cílem eliminace rizika nesprávného překladu či výkladu.

4.1 Rakousko

Spolkové země Rakouska mají rovnoprávnost mužů a žen, zákaz diskriminace a rovné zacházení ukotveno v řadě právních předpisů na spolkové úrovni a úrovni jednotlivých spolkových zemí. Klíčový zákon je **Federální zákon o rovném zacházení (GIBG)** a jeho **alternativa pro veřejnou a státní správu (B-GIBG)**. Na úrovni jednotlivých spolkových států jsou federální předpisy uplatněny i na úroveň měst a obcí.

Rovné příležitosti jsou pak podpořeny v několika klíčových oblastech:

- **Trh práce** – pravidla inzerce pracovních míst, zprávy o příjmech v organizacích, zastoupení žen v personálních věcech, podpora žen ve státní, veřejné správě apod.
- **Péče o děti a osoby blízké** – rodičovská a mateřská, podpora otců na rodičovské apod.
- **Zastoupení žen / Kvóty** – především v dozorčích a správních radách, ve vedení velkých firem
- **Transparentnost a diverzita** – transparentnost procesů u zaměstnavatele, rovnoměrné a transparentní odměňování a zastoupení žen ve vedení společností
- **Veřejné zakázky** – zavádění opatření na rovné zastoupení žen, podpora žen a rovného odměňování jako podmínky nebo výhody při výběru dodavatele

Situace v Rakousku je také specifická silným postavením odborů, které mají dlouhodobě kolem 1,2 milionů členů a členek.

Právní rámec upravující rovné zacházení v Rakousku zahrnuje především:

Na spolkové úrovni:

- Federální zákon o rovném zacházení (zkratka „GIBG“) pro soukromý sektor
- Federální zákon o Komisi pro rovné zacházení a Úřadu pro rovné zacházení (zkratka „GBK“/“GAW“-zákon)
- Federální zákon o rovném zacházení ve federálním státě (Federální zákon o rovném zacházení – zkratka „B-GIBG“) pro federální zaměstnance (služební zákon)

¹³⁰ Např. švýcarská Federální kancelář pro rovnost žen a mužů – EBG (Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG), švýcarský Spolkový statistický úřad – BFS (Bundesamt für Statistik BFS); Spolkové ministerstvo žen, rodin a mládeže v Rakousku a jeho Sekce pro záležitosti žen a rovnost;

¹³¹ Antidiskriminierungsstelle des Bundes v Německu, Gleichbehandlungsanwaltschaft v Rakousku

- Zákon o otcovské dovolené (Väter-Karenzgesetz – VKG)
- Zákon o ochraně mateřství (Mutterschutzgesetz – MSchG)
- Zákon o rovnosti žen a mužů v dozorčí radě (Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat GFMA-G)
- Obchodní zákoník (Unternehmensgesetzbuch – UGB)
- Zákon o bankovníctví (Bankwesengesetz – BWG)
- Zákon o akciových společnostech (Aktiengesetz – AktG)
- Spolkový zákon o veřejných zakázkách (Bundesvergabegesetzes)

Na úrovni spolkových zemí:

- Zákony o rovném zacházení pro spolkové země a zaměstnance měst (provozní řád)
- Zákony o rovném zacházení ve spolkových zemích pro oblasti, za které jsou spolkové země odpovědné

Následující tabulka uvádí stručný přehled vybraných opatření, jejich legislativní ukotvení a pozitivní i negativní dopady uvedených opatření.

Tabulka 1 Přehled vybraných nástrojů, opatření a legislativních rámců na podporu rovných příležitostí žen a mužů na pracovním trhu v Rakousku

Oblast	Právní rámec	Opatření	Dopad (Pozitivní/Negativní)
Inzerce pracovního místa	§ 9 GIBG § 7 B-GIBG	<ul style="list-style-type: none"> • Od 2011/2013¹³² musí inzerát na pracovní pozici obsahovat minimální nabízenou mzdu/ plat, popř. mzdový/platový interval (aktuální mzdu). • Od 2011 platné pouze pro firmy s kolektivní smlouvou (99,9 % všech společností¹³³), od 2013 pro všechny firmy. • Platné i pro státní a veřejné zaměstnavatele. • Následky porušení: výstraha a administrativní pokuta (do výše 360€). 	<ul style="list-style-type: none"> + Opatření je velmi efektivní – 90 % všech prověřovaných pracovních inzerátů z roku 2014 obsahovalo informaci o (kolektivní) minimální mzdě. + Pozitivní dopad na platovou transparentnost ve firmách. + Transparentnost – regulovaná zákonem (regulovaná transparentnost). Jednotlivci a uchazeči o zaměstnání vidí, že existují průmyslová odvětví, která jsou lépe placena než jiná. - 95 % pracovních inzerátů uvádí pouze to, co je skutečně nutné – minimální mzdu dle kolektivního vyjednávání (tedy nejnižší možnou mzdu), nikoliv mzdu za konkrétní pozici – neslouží účelu transparentnosti pro jednotlivce. Do budoucnosti se tak nabízí možnost uvést v zákoně minimální a maximální mzdu (obvykle celková roční odměna, zahrnující základní měsíční plat/ mzdu a variabilní složky v průměru XY%).

¹³² Od 1. 8. 2013 musí tyto společnosti poskytovat také informace o minimálních mzdách, pro které neplatí žádné pravidlo pro stanovení mezd, jako je kolektivní smlouva, minimální mzdová sazba, zákonné prohlášení nebo skutečná dohoda o společnosti. Je nezbytné určit mzdu, která by měla sloužit jako minimální základ pro jednání o pracovní smlouvě. https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozial-recht/Angabe_des_Mindestentgelts_im_Stelleninserat.html

¹³³ V Rakousku je přibližně 100 odborových svazů, 100 kolektivních smluv – téměř celá ekonomika je pokryta kolektivními smlouvami.

¹³⁴ Pokud je ve společnosti **rada zaměstnanců**, příjmové reporty musí být zaslány radě zaměstnanců – musí ho udržovat v diskrétnosti. Mohou o něm mluvit, ale ne mimo společnost - ale myslí si, že je nutná diskrétnost i uvnitř společnosti. Musí report ukázat zaměstnancům a zaměstnankyním, umožnit jim do něj nahlédnout, nebo ho nějak zpřístupnit. Mnoho zaměstnanců a zaměstnankyň toto neví.

Oblast	Právní rámec	Opatření	Dopad (Pozitivní/Negativní)
Zprávy o mzdových příjmech ¹³⁴	§ 11a GIBG (66/2004) § 6a B-GIBG (100/1993)	<ul style="list-style-type: none"> Zpráva uvádí podíl žen a mužů ve mzdové skupině podle kolektivní smlouvy nebo vnitřního mzdového systému. Zpráva uvádí průměrnou nebo celkovou roční odměnu, s rozpadem dle pohlaví a mzdové skupiny za předpokladu, že příslušná skupina se skládá z nejméně 3 zaměstnanců. Odměna započítává i zaměstnanecké výhody, bezhotovostní kompenzace atd. Zpráva musí být komunikována a zpřístupněna zaměstnancům a zaměstnankyním, buď přes zaměstnaneckou radu, nebo na vyžádání. Zpráva slouží pro interní účely, není veřejně dostupná. Zaměstnanci a zaměstnankyně jsou povinni zachovávat mlčenlivost. Zpráva se vydává minimálně jednou za dva roky. Povinnost se týká firem se 150 a více zaměstnanci nebo zaměstnankyněmi. 	<ul style="list-style-type: none"> + Zprávy jsou automaticky předávány „radám zaměstnanců“, pokud jsou ve společnosti zřízeny. V opačném případě musí zaměstnanci o zaslání či zveřejnění požádat. - Složitá struktura zpráv a náročná interpretace dat. Zprávy mají více informativní hodnotu než výpovědní. Výsledná hodnota je kumulovaná za celou mzdovou skupinu, s omezenou možností interpretace dat. Data uvádí průměrnou roční odměnu pro ženy a pro muže bez informací o samotném počtu žen a mužů v této skupině, neumožňují segmentaci dle např. věku, vzdělání, délky praxe apod. Proto není jasné, jestli jsou rozdíly odůvodněné či nikoliv, a je obtížné dělat na základě zprávy závěry o diskriminačním jednání. Kvalita a míra detailu zpracování zpráv i kvalita vstupních dat napříč firmami je různá. Jednotná metodologie a šablona zpráv by zvýšila výpovědnou hodnotu a usnadnila interpretaci dat. - Zaměstnanci/zaměstnankyně mají omezené povědomí o existenci těchto zpráv. Zpřístupňování zpráv zaměstnancům/zaměstnankyním není standardizované. Společnosti zprávy často zveřejňují až na základě požadavku zaměstnanců/kyň. (Zákon ukládá povinnost informovat zaměstnance, ale pouze v případě, že se zeptají, pokud o existenci zpráv neví, nemůžou se zeptat). - Chybí návaznost opatření. V případě identifikovaných rozdílů nehrozí žádná sankce či povinnost zavedení nápravných opatření. Firmy nemají povinnost předávat zprávu dohledovým orgánům, takže pokud se firma nařízením neřídí, nemá to žádné následky.
Zastoupení žen v komisích	§ 10 B-GIBG	<ul style="list-style-type: none"> Komise, senáty, kolegiální orgány, poradní sbory apod., které připravují nebo vydávají rozhodnutí v personálních záležitostech, musí mít zastoupení min. jedné ženy a jednoho muže. 	<ul style="list-style-type: none"> + Zákon zajišťuje účast mužů a žen v personálních záležitostech veřejné, státní správy.

Oblast	Právní rámec	Opatření	Dopad (Pozitivní/Negativní)
Podpora zaměstnávání žen ve veřejné, státní správě	§ 11 B-GIBG § 11a B-GIBG § 11b B-GIBG § 11c B-GIBG § 11d B-GIBG	<ul style="list-style-type: none"> Zaměstnavatel je povinen podniknout kroky na podporu zaměstnávání žen v případech kdy je podíl žen méně než 50 % nebo jsou znevýhodněny podmínkami výkonu zaměstnání. Plány na podporu žen jsou sestaveny na dobu 6 let a pravidelně aktualizovány každé dva roky. Pokud poměr zaměstnaných žen nedosahuje 50 %, jsou stejně vhodné kandidátky upřednostněny při náboru před stejně vhodnými kandidáty. Pokud poměr žen v platové skupině nedosahuje 50 %, jsou ženské kandidátky na povýšení zvýhodněny před stejně kvalifikovanými muži, dokud se nepodaří dosáhnout vyrovnaného zastoupení obou pohlaví. Stejně zvýhodňující podmínky platí při existenci nepoměru i pro další vzdělávání a profesní rozvoj. 	+ Zaměstnavatel je povinen odstranit bariéry pro dosažení rovnoměrného zastoupení žen a mužů mezi stálými zaměstnanci nebo zaměstnankyněmi v jednotlivých platových skupinách a na jednotlivých funkcích. Pro platové sjednocení se používá srovnání zaměstnaneckých skupin napříč jednotlivými platovými třídami.
Ochrana zaměstnance/ zaměstnankyně při nahlášení stížnosti	§13 GIBG	<ul style="list-style-type: none"> Zaměstnanec nebo zaměstnankyně nahlásující stížnost v rámci rovných příležitostí, nebo svědek nebo svědkyně figurující v této stížnosti nesmí být u zaměstnavatele znevýhodněni, uvolněni nebo propuštěni. 	+ Zákon ukládá ochranu před případnou trestající reakcí zaměstnavatele na ohlášení diskriminačního jednání.
Započítávání rodičovské dovolené, placené dovolené, nemocenské, výpovědní doby do výměru platu/mzdy	MSchG VKG	<ul style="list-style-type: none"> Od srpna 2019 je rodičovská dovolená v délce až 24 měsíců pro každé dítě (a také nemocenská, dovolená a výpovědní lhůta) zákonem plně započítávána do výměru platu/mzdy a dovolené (dosud bylo započítáváno jen 10 měsíců). Rodičovská dovolená musí být využita ve věku 3 až 8 let dítěte. Není třeba povolení zaměstnavatele. Prodloužená ohlašovací doba pro zaměstnance. 	<ul style="list-style-type: none"> + Lze použít pro muže nebo ženy. + Zákon je jedním z pravidel a předpisů, které ukazují, že péče není jen otázkou žen. + Předtím, než byl vydán tento zákon, se v případě, že ženy šly na mateřskou, jejich mzda během doby, kdy byly na rodičovské, nevyvíjela. - Zatím se jedná o velmi nový zákon, praktické dopady zatím nelze vyhodnotit.
„Papamonat“ - mateřská pro otce	VKG	<ul style="list-style-type: none"> Od října 2019 mají otcové právo zůstat s novorozencem hned po dni narození po dobu jednoho měsíce. Musí splňovat soubor dalších požadavků. 	- Opatření teprve vstoupilo v platnost, praktické dopady zatím nelze vyhodnotit.

Oblast	Právní rámec	Opatření	Dopad (Pozitivní/Negativní)
Kvóty	GFMA-G AktG (§ 80–86)	<ul style="list-style-type: none"> • 30% podíl žen ve správních radách (1000 + zaměstnanců) od roku 2018. • 35% povinné zastoupení žen v dozorčích radách společností se státním většinovým podílem, od roku 2019. • 50 % žen ve všech vysokoškolských orgánech, od roku 2014. • Diskutuje se: kvóta pro výkonné rady s více než dvěma členy představenstva všech státém přidružených společností (aby bylo dosaženo 25% podílu). • V případě nedodržení kvóty jsou volby zrušeny a příslušné místo (místa) zůstane/ou neobsazeno/a. 	<ul style="list-style-type: none"> + V letech 2016–2018 došlo ke zvýšení podílu žen v dozorčích radách: nárůst o 5,5 % v kótovaných společnostech na 27,5 % a o 2,1 % ve společnostech, na které se povinnost nevztahuje na 13,8 %. Průměrný podíl žen v dozorčích radách ve všech kótovaných společnostech napříč odvětvími vzrostl o 4 % z 18 % na 22 %. Ve výkonných radách však a managementu došlo ke snížení podílu žen (pokles o 0,2 %). + Závazné pro společnosti kótované na burze, ale existují výjimky – např. musí mít určité procento žen na celkové pracovní síle. Existuje několik podmínek, které umožňují společnostem vyvázat se z této povinnosti. - Je málo společností, které skutečně musí splnit kvótu. - Absence sankcí za nedodržení. Např. ve skandinávských zemích je v případě nedodržení kvóty i společností, které mají kvóty až do 50 %, dozorčí rada rozpuštěna nebo musí platit pokutu.
Kvóty ve finančních institucích	§29 BWG (Zákon o bankovníctví)	<ul style="list-style-type: none"> • Od roku 2014 je nominační komise pro finanční instituce ze zákona povinna stanovit genderovou kvótu pro výkonné a dozorčí rady finančních institucí. 	<ul style="list-style-type: none"> + Opatření je účinné – průměrný podíl žen v dozorčích radách největších rakouských finančních institucí činí 24,4 % (nárůst oproti 22,8 % v roce 2017). - Nový fenomén zlaté sukně – společnosti obvykle tvrdí, že není dostatek kvalifikovaných žen. - Kvóty jsou velmi emotivně diskutovány muži i ženami. Mezi ženami panuje emoční bariéra, aby se o ženě nemluvilo jako o „kvótové ženě“. Muži se obávají o své pozice.
Transparentnost zastoupení žen ve vedení	§ 243c Abs 2 Z 2 UGB	<ul style="list-style-type: none"> • Od roku 2010/2015 musí zprávy o správě a řízení společností kótovaných na burze sdělovat procenta žen ve správních radách a řídicích rolích, opatření a plány k posílení podílu žen ve vedení. 	<ul style="list-style-type: none"> + Pomáhá zvýšit veřejné povědomí o problematice. + Pohlaví je jediný aspekt diverzity, který můžete pozorovat, kontrolovat a měřit. Genderová diverzita může sloužit jako předstupeň diverzity v ostatních oblastech.
Diverzita ve zprávách o řízení podniků	§ 243c Abs 2 Z 2a UGB	<ul style="list-style-type: none"> • Od roku 2017 musí společnosti kótované na burze zahrnout do svých zpráv o řízení podniku popis svých cílů v oblasti rozmanitosti a implementačních strategií. 	<ul style="list-style-type: none"> + Nástroj pozitivní motivace, který vede společnosti k úvahám o diverzitě. - Formalistická úprava bez navazujících opatření nebo sankcí.

Oblast	Právní rámec	Opatření	Dopad (Pozitivní/Negativní)
Veřejné zakázky	Spolkový zákon o veřejných zakázkách	<ul style="list-style-type: none"> Instrumenty:¹³⁵ Plány na podporu žen jsou součástí nabídky na VZ Genderové aspekty jsou součástí kvalitativních kritérií hodnocení Posouzení potřeb citlivých z hlediska pohlaví, plánování veřejných zakázek a popis služeb 	

4.2 Německo

Německá spolková republika vykazuje do velké míry podobné legislativní i nelegislativní znaky a opatření jako Rakousko. Podobná je i míra GPG v obou zemích, která osciluje v průměru kolem 21 a 22 %.

Spolkové země Německa mají rovnoprávnost mužů a žen, zákaz diskriminace a rovné zacházení ukotveno opět v řadě právních předpisů **na spolkové úrovni a úrovni jednotlivých spolkových zemí**. Klíčový je **zákon o rovném zacházení** (tzv. Antidiskriminační zákon – AGG) z roku 2006 a řada právních úprav v pracovním a občanském právu. Německo také disponuje legislativou zavádějící kvóty pro zastoupení žen v dozorčích radách soukromých a státních/veřejných organizacích.

Rovné příležitosti jsou pak podpořeny v několika klíčových oblastech:

- **Trh práce** – pravidla inzerce pracovních míst, zprávy o příjmech v organizacích, zastoupení žen v personálních věcech, podpora žen ve státní, veřejné správě apod.
- **Rodičovství** – rodičovská a mateřská, podpora otců na rodičovské apod.
- **Sladování pracovního a rodinného života** – částečné úvazky, distribuce péče o děti mezi partnery
- **Kvóty** – kvóty především v dozorčích radách
- **Veřejné zakázky** – zavádění opatření na rovné zastoupení žen a mužů, podpora žen a rovného odměňování jako podmínkou nebo výhodou při výběru dodavatele

Pro určování výše rozdílů v odměňování, příležitostech žen a mužů mají zaměstnavatelé v Německu hned několik dostupných nástrojů. Antidiskriminační úřad v Německu¹³⁶ vedle aplikace švýcarského nástroje Logib vyvinulo **vlastní nástroje na měření nerovností**:

- Rovné odměňování: **Entgeltgleichheit-check**¹³⁷
- Rovné zacházení: **Gleichbehandlungs-check**¹³⁸

Právní rámec upravující rovné příležitosti v Německu zahrnuje především:

- Obecný zákon o rovném zacházení, tzv. Antidiskriminační zákon (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG)

¹³⁵ <https://www.wien.gv.at/wirtschaft/gewerbe/vergabe-frauenfoerderung.html>

¹³⁶ Tzv. „Equality body“

¹³⁷ https://www.eg-check.de/eg-check/DE/Home/home_node.html

¹³⁸ https://www.gb-check.de/gb-check/DE/Home/home_node.html

- Směrnice o rovnosti pohlaví (Směrnice 2002/73/EC) a Směrnice Rady 2004/113/EC
- Občanský zákoník (BGB)
- Zákon o transparentnosti mzdových struktur (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG)
- Spolkový zákon o rodičovském příspěvku a rodičovské dovolené (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG)
- Zákon o posílení autonomie kolektivního vyjednávání (Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie – Tarifautonomiestärkungsgesetz – BMAS)
- Zákon o ochraně mateřství (Mutterschutzgesetz – MuSchG)
- Zákon pro lepší sladění rodiny, péče a zaměstnání (PflegeZG, FamiliepflegeZG)
- Zákon o částečných úvazcích a práci na dobu určitou (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG)
- Zákon o kvótách pro ženy (Gesetz zur Frauenquote)
- Zákon o rovnosti žen a mužů ve federální správě a ve federálních společnostech a soudech (Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG)
- Zákon o rovné účasti žen a mužů na vedoucích pozicích v soukromém a veřejném sektoru (Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG)

Následující tabulka uvádí stručný přehled vybraných opatření, jejich legislativní ukotvení a pozitivní i negativní dopady.

Tabulka 2 Přehled vybraných nástrojů, opatření a legislativních rámců na podporu rovných příležitostí žen a mužů na pracovním trhu v Německu

Oblast	Právní rámec	Opatření	Pozitivní dopady / Negativní dopady (bariéry)
Inzeráty pracovních pozic	§ 611b BGB (Německý občanský zákoník)	<ul style="list-style-type: none"> • Inzeráty práce musí mít genderově neutrální podobu. • Od roku 2019 musí být inzeráty nově neutrální i vůči tzv. třetímu pohlaví. 	<ul style="list-style-type: none"> + Inzeráty pracovních pozic jsou formulovány podle genderově neutrálních standardů a brání diskriminaci na základě jakýchkoli důvodů. + Pokud je zaměstnanec znevýhodněn z důvodu pohlaví, jedná se o porušení jeho práv zaměstnavatelem, což může vést ke vzniku práva zaměstnance na stížnost a odmítnutí výkonu. Zaměstnavateli lze také uložit pokutu. - Přibližně 20 % inzerátů o pracovních pozicích by mohlo být mírně upraveno tak, aby přilákalo více žen (ženy na fotografiích v inzerátech). - Popis kvalifikací v inzerátech může stále odpovídat spíše mužským profesím.
Obecná zákonná minimální mzda a posílení pokrytí kolektivním vyjednáváním	Zákon o posílení autonomie kolektivního vyjednávání (BMAS)	<ul style="list-style-type: none"> • Speciální pro speciální průmyslová odvětví, smlouvy o platu navíc k minimální mzdě. 	

Oblast	Právní rámec	Opatření	Pozitivní dopady / Negativní dopady (bariéry)
Rovná odměna	Zákon o transparentnosti mzdových struktur (BGBl. I S.2152/2017)	<ul style="list-style-type: none"> Společnosti s více než 200 zaměstnanci musí zveřejňovat kritéria odměňování na žádost zaměstnance/zaměstnankyně. Soukromí zaměstnavatelé s více než 500 zaměstnanci jsou povinni pravidelně kontrolovat strukturu odměňování a její využívání, aby byl dodržen princip rovné odměny (§17–20). Zaměstnavatelé s typicky více než 500 zaměstnanci, kteří jsou podle obchodního zákoníku povinni vypracovat zprávu o řízení, musí vypracovat zprávu o rovnosti a rovné odměně (§ 21 a 22). Zaměstnavatel pro každého zaměstnance ve skupině zaměstnanců shrne základní mzdu a ostatní složky odměny, sestaví žebříček a mzdu přidělí zaměstnanci pouze jako referenční hodnotu, která je přesně uprostřed. Zaměstnavatelé mají k dispozici několik nástrojů pro kontrolu rovnosti: <ul style="list-style-type: none"> Logib-D EVA-Liste eg-check gb-check Der Monitor Entgelttransparenz¹³⁹ – nástroj pro hodnocení rovného odměňování založený na Logib-D. 	<ul style="list-style-type: none"> + Ve společnostech s radou zaměstnanců¹⁴⁰ tato rada požaduje a zveřejňuje informace. + Ve společnostech bez rady zaměstnanců se s žádostmi obrací na zaměstnavatele přímo zaměstnanci. + Od roku 2017 revidovalo svou strukturu odměňování v průměru 44 % soukromých společností s více než 200 zaměstnanci a 25 % veřejných společností. - Ve společnostech bez rady zaměstnanců se zaměstnanci často obávají vyžádat si informace. Ženy čelí profesním znevýhodněním, pokud samostatně podávají žalobu na svého zaměstnavatele. - Právní předpisy se téměř nepoužily. - V případě požadavku se zpět hlásí pouze malý smysluplný medián.

¹³⁹ <https://www.monitor-entgelttransparenz.de/>

¹⁴⁰ Rada zaměstnanců „shop floor“ organizací reprezentující pracovníky a pracovnice, která funguje jako místní/firemní doplněk odborových svazů, na kterých je však, alespoň v některých zemích, nezávislá. Členové rady zaměstnanců jsou voleni zaměstnanci/zaměstnankyně společnosti na čtyřleté funkční období. Rada zaměstnanců má dvě hlavní role: 1) spolurozhodování, prostřednictvím kterého volí rada členy představenstva německých společností; 2) účast, rady zaměstnanců musí být konzultovány v konkrétních otázkách a mají právo podávat návrhy vedení společnosti.

Oblast	Právní rámec	Opatření	Pozitivní dopady / Negativní dopady (bariéry)
Rodičovský příspěvek Plus a partnerský bonus, flexibilnější rodičovská dovolená	Zákon o federálních rodičovských příspěvcích a rodičovské dovolené (BEEG)	<ul style="list-style-type: none"> • 14 měsíců placené rodičovské dovolené, pokud si druhý partner vybere alespoň 2 měsíce, jinak pouze 12 měsíců (odměna 60–70 % mzdy). • Zaměstnanec/zaměstnankyně může během rodičovské dovolené požádat o zkrácení pracovní doby. • Platí stejně předpoklady jako pro základní nárok na práci na částečný úvazek. Pracovní doba musí být zkrácena na nejméně 2 až 15 hodin týdně po dobu nejméně dvou měsíců. • Vyšší flexibilita – uvolnění omezení paralelních částečných úvazků (zvýšení počtu hodin, které mohou oba rodiče odpracovat vedle rodičovské dovolené – 30 hodin týdně). 	<ul style="list-style-type: none"> - Ačkoli právní úprava částečných úvazků existuje od roku 2001, zaměstnanec má právo (garanci) vrátit se zpět na plný úvazek teprve od začátku roku 2019.
Ochrana žen na mateřské	Zákon o ochraně mateřství (MuSchG) Začlenění Nařízení o ochraně matek při práci (MuSchArbV) do MuSchG v roce 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Předpisy o zákazu noční práce a nedělní práce a nařízení o zákazu přesčasů byly doplněny zvláštním ustanovením o maximálním přípustném přesčasu v pracovněprávních vztazích na částečný úvazek. • Žena musí výslovně souhlasit s prací po 20.00 hod. • Při návratu z mateřské/rodičovské musí být mzda alespoň stejná jako při odchodu na mateřskou. • Právo požádat o práci na částečný úvazek 3 měsíce před odchodem na mateřskou. • Od ledna 2019 je po dobu 3 let po mateřské garantován návrat do zaměstnání na plný úvazek. 	<ul style="list-style-type: none"> + Zaměstnavatel poskytuje mateřské příspěvky během mateřské. + Náhrada mzdy za nepovolené činnosti mimo mateřskou (tzv. mateřská mzda)¹⁴¹. + 4 měsíční ochranná doba před propuštěním + Výbor pro ochranu mateřství vydá mimo jiné doporučení týkající se povahy, rozsahu a délky možného nezodpovědného ohrožení těhotné nebo kojící ženy a stanoví pravidla pro ochranu těhotné nebo kojící ženy a jejího dítěte.

¹⁴¹ „das Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten außerhalb der Mutterschutzfristen (sogenannter Mutterschutzlohn)“

Oblast	Právní rámec	Opatření	Pozitivní dopady / Negativní dopady (bariéry)
Sladování pracovního a osobního života	2015: Zákon pro lepší sladění rodiny, péče a zaměstnání – (PflegeZG, FamiliepflegeZG) Zákon o částečných úvazcích a práci na dobu určitou (TzBfG)	<ul style="list-style-type: none"> • Příbuzní, kteří potřebují čas na zařízení akutní ošetrovatelské situace, mohou zůstat mimo práci až 10 pracovních dnů. • Uzákochuje nárok na náhradu mzdy, příspěvek na dlouhodobou péči. Platí se z pojištění ve výši 80 %. • V období ošetrovatelství mají zaměstnanci nárok na úplné osvobození od práce po dobu maximálně 6 měsíců nebo na částečný úvazek, aby se starali o blízké příbuzné, kteří potřebují péči. • Od roku 2019 mají zaměstnanci a zaměstnankyně právo na částečný úvazek po dobu 1 až 5 let. Po dohodnuté době mají právo vrátit se zpět na plný úvazek.¹⁴² • Od roku 2015: Zaměstnanci a zaměstnankyně starající se o blízké příbuzné v domácím prostředí mohou zkrátit svou týdenní pracovní dobu až na 15 hodin maximálně po dobu 24 měsíců. • Během otcovské dovolené může zaměstnanec získat od státu bezúročnou půjčku – až 50 % měsíční čisté mzdy. 	<ul style="list-style-type: none"> + Po 6 měsících zaměstnání může zaměstnanec bez odůvodnění požádat o zkrácení pracovní doby a má právo vrátit se z částečného pracovního úvazku na plný úvazek. Musí být vyžádáno 3 měsíce předem.
Kvóty	Zákon o rovné účasti žen a mužů na vedoucích pozicích v soukromém a veřejném sektoru (FüPoG) Zákon o rovnosti žen a mužů ve federální správě a ve federálních společnostech a soudech (BGleIG) Zákon o kvótách pro ženy (FQG)	<ul style="list-style-type: none"> • Kvóty v soukromém sektoru: od roku 2016 30 % žen v dozorčích radách (povinné pro společnosti s 2 000 a více zaměstnanci, jiné si musí stanovit vlastní kvóty). • Kvóty ve veřejném sektoru: od roku 2016 30 % žen na nových vedoucích funkcích státní správy a federálních orgánů, od roku 2018 zvýšení na 50 %. • Afirmativní akce (pozitivní opatření) ve veřejném sektoru: ženy se stejnou kvalifikací jsou upřednostňovány při obsazování pozic. 	<ul style="list-style-type: none"> + Zastoupení žen v dozorčích radách se zvýšilo z 22,1 % v roce 2015 na 34 % v roce 2019.¹⁴³ + Zastoupení žen ve vedoucích funkcích v nejvyšších federálních orgánech se od roku 2015 zvýšilo o 3,4 %. Zastoupení žen ve vedoucích funkcích ve federálních orgánech je již 42,1 %. + Spolková vláda poskytuje každoročně prostřednictvím monitorovací zprávy transparentní informace o vývoji podílu žen a mužů na řídicích úrovních a v orgánech soukromého sektoru a státní správy.¹⁴⁴ + Spolkový statistický úřad každoročně zveřejňuje index rovnosti pohlaví pro oblast nejvyšších federálních úřadů.

¹⁴² Zaměstnanec/zaměstnankyně musí ve společnosti pracovat nejméně 6 měsíců. Společnosti s méně než 45 zaměstnanci jsou osvobozeny.

¹⁴³ <https://www.bmfsfj.de/quote/>

¹⁴⁴ <https://www.bmfsfj.de/blob/115648/916d83985cd40e23540818f4fec2c1c0/bundestagsdrucksache-quotenbericht-data.pdf>

Oblast	Právní rámec	Opatření	Pozitivní dopady / Negativní dopady (bariéry)
Stereotypy		<ul style="list-style-type: none"> Od prosince 2016: Spolková vláda podporuje iniciativu „Cliché free“ a celonárodní akční Den dívek. Spolková vláda podporuje kariérní vedení a kariérní poradenství založené na rovnosti pohlaví. 	+ Vytváření kontaktů, podpora, https://www.klischee-frei.de/de/index.php
Veřejné zakázky	Např. § 13 Abs. 2 Berlínského zákona o rovnosti ¹⁴⁵	<ul style="list-style-type: none"> 1999/2010: všechny společnosti s 11 a více zaměstnanci ucházející se o veřejné zakázky¹⁴⁶ musí provádět některá z uvedených opatření na podporu žen¹⁴⁷. 	

4.3 Švýcarsko

Předkládaná analýza legislativního rámce a opatření podporující rovné zacházení mezi muži a ženami ve Švýcarsku se v souladu se zadáním zaměřila především na **oblast zadávání veřejných zakázek a nástroje na výpočet Gender Pay Gapu – tzv. Logib**. Ačkoli tato opatření vedou ke zlepšení a celkově evropskému průměrnému GPG v odhadované výši mezi 14 a 16 % v průměru napříč odvětvími, v některých sektorech, např. bankovníctví dosahuje odhadovaná výše GPG až 24 %.

Následující přehled se zabývá především oblastmi:

- **Zadávání veřejných zakázek** dle zákona o zadávání veřejných zakázek
- Nově zavedené **povinnosti zveřejňování výše GPG ve výročních finančních zprávách** společností

Samostatnou kapitolu představuje nástroj na regresní analýzu odměňování žen a mužů, tzv. Logib. Jeho používání je v současné době dobrovolné a vede spíše k pozitivní motivaci zaměstnavatelů zlepšovat svoji konkurenční výhodu na trhu práce propagací rovného zacházení. Percepce tohoto nástroje mezi zaměstnavateli neprovází zásadní kontroverze. Nástroj, respektive výsledky zmíněné metody, byly naopak uzákoněny jako povinná součást nabídek v soutěžích o veřejné zakázky.

Právní rámec upravující rovné příležitosti ve Švýcarsku zahrnuje v jednotlivých oblastech především:

Rovné příležitosti:

- Spolkový zákon o rovnosti mužů a žen (Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann – Gleichstellungsgesetz – GIG)
- Antidiskriminační zákon (Diskriminierungsverbot)

Veřejné zakázky:

- Spolkový zákon o zadávání veřejných zakázek (Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen – BÖB)
- Nařízení o veřejných zakázkách (Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen – VÖB)
- Spolkový zákon o vnitřním trhu (Binnenmarktgesetz – BGBM) (rozšiřuje platnost na kantony a obce)

¹⁴⁵ <https://www.berlin.de/sen/frauen/recht/landesgleichstellungsgesetz/frauenfoerderverordnung/>

¹⁴⁶ Specifických podmínek (např. za více než 25 000 EUR, společnosti s více než 10 zaměstnanci, pokud je předmětem smlouvy dodávka a služby nebo stavební práce atd.)

¹⁴⁷ Berlínský úřad uvádí minimální soubor opatření v § 2 Frauenförderverordnung – FFV

- Mezikantonální dohoda o zadávání veřejných zakázek (Interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen – IVöB)

Pracovní podmínky:

- Občanský zákoník (Zivilgesetzbuch – ZGB)
- Závazkový kodex (Obligationenrecht – OR, pátá kniha ZGB)
- Zákoník práce (Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel – Arbeitsgesetz – ArG)

Následující tabulka uvádí stručný přehled vybraných opatření, jejich legislativní ukotvení a pozitivní i negativní dopady uvedených opatření v oblasti zadávání veřejných zakázek a povinnosti zveřejňování výše GPG ve výročních finančních zprávách společností.

Tabulka 3 Přehled vybraných nástrojů, opatření a legislativních rámců na podporu rovných příležitostí žen a mužů na pracovním trhu v Švýcarsku

Oblast	Právní rámec	Opatření	Pozitivní dopady / Negativní dopady (bariéry)
Údaje o rovném odměňování jako součást výročních finančních zpráv	GIG	<ul style="list-style-type: none"> • Novela zákona ze srpna 2019 ukládá kótovaným společnostem (s více než 100 zaměstnanci nebo zaměstnankyněmi) od července 2020 povinnost zveřejňovat údaje (dle metody Logib) o rozdílech v odměňování mužů a žen ve výročních finančních zprávách. • Tyto údaje budou podléhat auditu (do července 2020 stačí pouze podpis odpovědné osoby ve společnosti). 	<ul style="list-style-type: none"> + Dosud bylo zveřejňování nepovinné a přispívalo ke zlepšení firemní kultury a postavení zaměstnavatele na trhu práce. + Opatření významným způsobem upozorňuje na negativní aspekty nerovného odměňování a zvyšuje povědomí o této problematice mezi zaměstnavateli. - Soukromé společnosti jsou z této povinnosti vyňaty.
Logib	Federální kancelář pro rovnost žen a mužů (EBG)	<ul style="list-style-type: none"> • Nástroj vyvinutý Spolkovým úřadem pro genderovou rovnost EBG, metodologicky shodný s kontrolami GPG v rámci veřejných zakázek. • Nástroj je zdarma a povinný pro účely účasti na veřejných zakázkách. 	<ul style="list-style-type: none"> + Nástroj je uživatelsky přívětivý, pouze vyžaduje pečlivý sběr dat v potřebné granulaci. Zohledňuje proměnné jako je délka praxe, počet školení a tréninků, dosažené vzdělání, pracovní zařazení, typ úvazku a dovednosti a kompetence. + Řada firem již Logib používá pro zlepšení konkurenceschopnosti na trhu práce. Logib poskytuje velmi jednoduchý nástroj na benchmarking GPG. Využití jednotného nástroje umožňuje srovnání napříč firmami. + Logib je vhodným a oceňovaným vstupním nástrojem pro realizaci navazujících hlubších analýz procesů odměňování. - Nástroj nedokáže komplexně zohlednit rozdílné nároky a kvalifikační požadavky u různých zaměstnavatelů. Nástroj obdobně nedokáže komplexně zohlednit odměňování na základě výkonů. - Nástroj neposkytuje návrhy opatření pro zlepšení. Konkrétní opatření pro vyrovnání odměňování si musí zaměstnavatel zajistit jiným způsobem.

Oblast	Právní rámec	Opatření	Pozitivní dopady / Negativní dopady (bariéry)
Veřejné zakázky	§8 BöB §6 a 7 VöB IVöB	<ul style="list-style-type: none"> • Zákon o veřejných zakázkách ukládá povinnost uchazečům splňovat pracovní podmínky dle právních předpisů (OR, ZGB, GAV, ArG) a zákona o rovnosti mužů a žen (GIG). • Uchazeč o VZ musí čestně prohlásit soulad s těmito zákonnými úpravami a doložit výsledky měření odměňování mužů a žen dle standardizovaného nástroje Logib. Rozdíl v odměňování zároveň nesmí překročit hranici 5 %. • V případě, že rozdíl v odměňování mužů a žen překročí 5 %, je žadatel ze soutěže automaticky vyloučen. • Uchazeč o VZ se zaručuje za splnění horní hranice 5 % i u prvního subdodavatele zakázky. 	<ul style="list-style-type: none"> + Cílem těchto standardů je zajistit sociální úspěchy, udržet pracovní mír a zabránit nežádoucím sociálním dopadům. Je třeba zabránit narušení hospodářské soutěže mezi poskytovateli. Zaměstnavatelé, kteří dodržují platné zdravotní a bezpečnostní podmínky, pracovní podmínky a stejnou odměnu pro muže a ženy, by neměli být znevýhodněni ve srovnání s těmi, kteří to neudělají. + Kontroly dodržení správného postupu a výpočtu GPG pro účely VZ provádí Spolkový úřad pro genderovou rovnost EBG (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG). Kontroly provádí na náhodně vybraném vzorku (zhruba 30 ročně) u zaměstnavatelů s více než 50 zaměstnanci/zaměstnankyněmi. Používá regresní analýzu, dostupnou zde. Kontroly jsou ohlášeny předem a zaměstnavatel je povinen poskytnout součinnost a potřebná data. V případě zjištění vyšších rozdílů v odměňování než 5 % mohou nastat tyto situace: <ul style="list-style-type: none"> • Je poskytnuta lhůta 6 až 12 měsíců na podniknutí nápravných opatření a doložení nových výsledků. • Je zrušena smlouva. • Je udělena standardní pokuta dle zákoníku práce.
Stížnost na diskriminaci	Smírcí řád Odst. 10, GIG	<ul style="list-style-type: none"> • Stěžovatel/stěžovatelka je oprostěna od výloh spojených se smírcím řízením nebo soudním řízením u kantonálních soudů. • Stěžovatel či stěžovatelka není zproštěn/a nákladů na právní zastupování. • Zaměstnanec/zaměstnankyně je během řízení a dalších 6 měsíců v ochranné lhůtě proti výpovědi. • Každý kanton má svoji smírcí autoritu. 	
Přenos důkazního břemene	Odst. 6, GIG	<ul style="list-style-type: none"> • Pokud stěžovatel/stěžovatelka vznese věrohodné obvinění, je toto pokládáno za opodstatněné a zaměstnavatel musí prokázat, že k diskriminaci nedošlo. 	

5. Přílohy

5.2 Long-list doporučení

Na základě analýzy stávajících legislativních i nelegislativních opatření zaměřených na oblast rovného odměňování žen a mužů a souvisejících oblastí v České republice a na základě analýzy zahraniční právní úpravy této oblasti v Rakousku, Německu a Švýcarsku byl vytvořen „long-list“ doporučení.

Motivace zaměstnavatelů

1. Požadavek nízkého pay gap zaměstnavatele – uchazeče o veřejnou zakázku pro výhradu veřejné zakázky, jako hodnotící kritérium nebo jako podmínka plnění účasti na veřejné zakázce
2. Možnost odečtu nákladů vynaložených na podporu snižování rozdílu v odměňování (náklady na gender / mzdové audity apod.) pro účely daně z příjmu
3. Sleva na dani např. pro zaměstnavatele poskytující částečné úvazky rodičům na rodičovské dovolené / rodičům do 3 let věku dítěte (a osobám pečujícím o závislé příbuzné); pro zaměstnavatele poskytující placenou otcovskou dovolenou
4. Zjednodušení zaměstnávání rodičů malých dětí vracejících se do zaměstnání na částečný úvazek – např. zvýšení limitu na platbu ZP a SP u DPP / DPČ u této kategorie zaměstnanců (při poskytnutí záruky možnosti návratu na plný úvazek do 3 let od návratu)
5. Navázání čerpání evropských dotací na nízký nebo žádný GPG, případně zvýhodnění těchto zaměstnavatelů
6. Systém akreditace a certifikace – povinnost certifikace a doložení nízkého GPG pro účely účasti na veřejné zakázce, příp. pro zvýhodnění na VZ; podpora dobrého jména zaměstnavatele, včetně motivace žen se u takového zaměstnavatele ucházet o práci
7. Bezplatné HR poradenství pro zaměstnavatele (příp. vybrané kategorie zaměstnavatelů) podporující zavedení transparentních procesů a proškolení HR a managementu (top, střední) s cílem snížení GPG (např. školení pro střední management na řízení zaměstnanců a zaměstnankyň využívajících flexibilní formy práce, školení pro HR jak zamezit diskriminaci na pracovních pohovorech). HR poradenství lze realizovat prostřednictvím projektu z ESF, např. přes Úřady práce, alternativně hradit z prostředků státního rozpočtu (viz Rakousko)
8. Vytvoření nástrojů pro měření GPG ve společnostech a poskytnutí poradenství při jejich aplikaci. Zpřístupnění nástrojů na webových stránkách

Zlepšení vymahatelnosti práva na rovné odměňování

9. Zaměření kontrolní činnosti SUIP na zaměstnavatele s vysokým GPG identifikované na základě statistických dat ČSÚ; zaměření na kontrolu nepřímé (skryté) diskriminace. Podpora zaměstnavatelům, u nichž byl identifikován vysoký GPG.
10. Metodika pro posuzování práce stejné hodnoty (pro SÚIP).
11. Posílení pozice veřejného ochránce práv v oblasti rovného odměňování – aktivní legitimace v oblasti pracovníprávních sporů, především přijetí zákona umožňující KVOP podávat žaloby ve veřejném zájmu, tzv. actio popularis.
12. Posílení role odborů v rámci vymáhání práva na rovné odměňování:
 - Vzorové klauzule kolektivních smluv k získávání informací o pay gap a snižování rozdílů, včetně vzorových klauzulí do kolektivních smluv vyššího stupně¹⁴⁸

¹⁴⁸ Zpracovává se v rámci projektu 22 % K rovnosti jako Zpráva o pozicích sociálních partnerů, která bude obsahovat vzorové klauzule kolektivních smluv.

- Podpora odborů a osvěta v oblasti GPG – tlak, aby kolektivní smlouvy vyššího stupně obsahovaly klauzule týkající se GPG
 - Aktivnější zapojení odborových organizací jako zástupců zaměstnanců v individuálních diskriminačních sporech – využití možnosti zaměstnance být v soudním řízení zastoupen
 - Novelizace § 279 (informování zaměstnavatele) a § 287 (informování a projednání) zákoníku práce
 - Opětovné zavedení povinné reprezentace odborů v dozorčích radách (po vzoru principů spolurozhodování v německých firmách dle zákona o Spolurozhodování¹⁴⁹, např. v poměru 30 %) (s možností segmentace dle velikosti podniku, typu podniku – s.r.o., a.s.) (nebo na poradách vedení)
 - Zákonem stanovený počet uvolněných zástupců/kyň odborů (např. na celkový počet zaměstnanců)
 - Proškolení / posílení kompetencí členů odborů ve výkladu zákoníku práce
13. „Ombudsman“ v roli zástupce ve firmě/odvětví v případě absence odborů
14. Posílení pozice žalujícího v soudních sporech – důkazní břemeno plně přenesené na zaměstnavatele; odstranění povinnosti úhrady soudních sporů v případě prohry, atd.
- Vzdělávání soudců a soudkyň v této oblasti
15. Analýza judikátů v oblasti rovného odměňování v zahraničí
16. Revize sankcí za nedodržování povinností tak, aby sankce fungovaly jako nástroj přispívající ke snižování GPG a byly přiměřené škodě – s cílem odstranění / zmírnění „formálních“ sankcí; revize zásady materiální pravdy při aplikaci zásady vyšetřovací – zakotvení povinnosti zaměstnavatele spolupracovat se SÚIP, jinak „fikce“ porušení
17. Doplnění kontrolní činnosti a sankcí o reparační a edukativní opatření – např. v případě, že byly zjištěny formální nedostatky v inzerování práce, bude povinně uloženo školení HR v příslušné oblasti.
18. Zavedení tzv. whistleblowing line – jednoduchého způsobu pro anonymní reportování diskriminace, zajištění osvěty.
19. Metodika a podpůrný program pro nastavení transparentních procesů na reportování diskriminace na úrovni zaměstnavatele, nastavení povinnosti zavedení těchto procesů a ustanovení sankcí v případě jejich nedodržování (pro vybrané subjekty, např. s počtem zaměstnanců nad XY). Garantem programu a metodiky může být např. Úřad práce.
20. Kontroly a sankce zakázaných ujednání o mlčenlivosti o mzdě zaměstnance (metodika SUIP, plány kontrol); legislativní zakotvení nicotnosti zakázaného ujednání; povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance, že na uplatnění netrvá.
21. Návrh pravidel pro ukládání sankcí s důrazem na jejich kritéria, počty kontrol, metodiky kontrol – zatím nebylo předmětem návrhu, jelikož je předmětem klíčové aktivity Metodika kontroly rovného odměňování žen a mužů.

Posílení transparentnosti

22. Uložení povinnosti zaměstnavatelům (alespoň vybraných skupin, například v platové sféře nebo s počtem zaměstnanců nad XY) provádět genderové audity v oblasti odměňování a implementovat opatření na základě zjištění z genderových auditů
- Nastavit povinnost zpracování genderového auditu nebo mít zavedenou řadu opatření¹⁵⁰ na podporu rovných příležitostí jako podmínku účasti nebo hodnotící kritérium v rámci výběrového řízení
 - Genderové audity pod případnou certifikací ISO – podpora dobrého jména zaměstnavatele, včetně motivace žen se u takového zaměstnavatele ucházet o práci
 - Uznávání „equal pay“ certifikací od renomovaných společností

¹⁴⁹ Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer, BGBI. I S. 1153

¹⁵⁰ Německo: All companies with 11+ employees competing for public procurement must be implementing some of the measures listed for support of women

23. Povinnost zpracovat zprávu o anonymizované výši odměn žen / mužů na jednotlivých pozicích – pro interní účely, včetně zpřístupnění zaměstnancům (např. na intranetu, nikoliv pouze na vyžádání; nebo povinně zveřejňovat (lze nap. rozšířit současnou povinnost vybraných zaměstnavatelů zveřejňovat opatření směřující k zajištění rovnosti mužů a žen – nefinanční reporting; zavést nástroj Logib)
24. Povinnost vybraných (např. velkých) zaměstnavatelů zřídit pozici pověřence pro rovné odměňování nebo jiné obdobné pozice (možnost řešit také externí službou – outsourcing, personalista)
25. Povinnost zaměstnavatelů zveřejňovat v inzerci volných pracovních míst předpokládané mzdové rozpětí
26. Povinnost zaměstnavatelů proškolit zaměstnance v oblasti práv na rovné odměňování (včetně HR)
27. Povinnost zavedení, případně zveřejnění kritérií pro odměňování, povyšování (pro vybrané subjekty, např. s počtem zaměstnanců nad XY)
28. Využívat Národní soustavu klasifikací a Národní soustavu povolání k nastavování průměrných mezd a platů, základních východisek pro nastavení kritérií hodnocení výkonnosti zaměstnanců/kyň
29. Zavedení dotazníků pro uchazeče a uchazečky s cílem monitorování diskriminaci (vč. kladení zakázaných otázek) při pracovních pohovorech
30. Podpora nástrojů pro zamezení diskriminace na pohovorech (např. „blind CVs“)

Aktivní politika zaměstnanosti

31. Opatření zajišťující rovnost v přístupu k zaměstnání – Metodika pro Úřady práce
32. Opatření zajišťující rovnost v přístupu k zaměstnání – cílené programy k řešení nezaměstnanosti lidí hledající práci po návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené
33. Zvýhodnění zaměstnavatelů zaměstnávajících lidi vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené, v rámci investičních pobídek
34. Zvýhodnění zaměstnavatelů s nízkým GPG v rámci investičních pobídek
35. Poskytování příspěvku na společensky účelná pracovní místa, na zapracování a při přechodu na nový podnikatelský program, překlenovací příspěvek tak, aby zvýhodnil osoby, které se vrací z mateřské nebo rodičovské dovolené
36. Poskytování nové formy příspěvku zaměstnavatelům, kteří zřídí nebo vyhradí sdílené pracovní místo pro osoby, které se vrací z mateřské nebo rodičovské dovolené a kterým bude umožněn flexibilní úvazek

Snížení platových rozdílů ve veřejné sféře

37. Zakotvení mechanismu pravidelné valorizace zajišťující důstojné zvyšování platů zaměstnanců v platové sféře vázané alespoň částečně na měřitelné ukazatele (např. růst mezd)
38. Valorizace platu po návratu z rodičovské dovolené (pro všechny, nejen ve veřejné sféře; indexace podle ČSÚ nebo zaměstnavatele, podle toho, co bude výhodnější pro zaměstnance)¹⁵¹
39. Zavedení povinnosti aktualizace smlouvy – promítnutí výhodnějších podmínek, k nimž došlo v období rodičovské dovolené
40. Revize platových tabulek – srovnání jednotlivých tabulek mezi sebou z hlediska principu práce stejné hodnoty a z hlediska vlivu délky praxe na výši platu; revize systému uznávání praxe při nástupu
41. Povinné provedení genderových auditů ve všech státních organizacích (státní organizace jako příklad – viz níže průřezová opatření)
42. Automatické započítávání doby mateřské a rodičovské do počtu let zkušeností dle kariérního řádu (pro účely postupu v platových třídách a stupních)
43. Nastavení způsobu a kritérií odměňování a kariérního postupu, aby nediskriminoval rodiče na mateřské/rodičovské a rodiče na částečných úvazcích – zmírnění dopadů (např. ve výzkumu – povinnost publikování článků)

¹⁵¹ Pozn.: Platový stupeň na mateřskou a rodičovskou již dnes reaguje, ovšem jen max. 6 let. Zaznamenán i požadavek o započítání celé délky rodičů více než 2 dětí.

44. Podpora nastavení transparentních procesů pro stanovení výše a způsobu přidělování nenárokových složek
45. Analýza platových rozdílů napříč regiony (např. úřady, ministerstva, domovy důchodců atd.)

Kolektivní vyjednávání vyššího stupně

46. Posílení role odborových organizací
 - Vzorové klauzule kolektivních smluv k získávání informací o pay gap a snižování rozdílů, včetně vzorových klauzulí do kolektivních smluv vyššího stupně
 - Aktivnější zapojení odborových organizací jako zástupců zaměstnanců v individuálních diskriminačních sporech – využití možnosti zaměstnance být v soudním řízení zastoupen
 - Novelizace § 279 (informování zaměstnavatele) a § 287 (informování a projednání) zákoníku práce
47. Užší formát spolupráce na úrovni tripartity a větší zapojení odborových svazů při propagaci/školení/vzdělávání zaměstnavatelů
48. Podpora ze strany odborových svazů při zavádění/implementaci vnitřních předpisů společností, které by měly povinnost tyto vnitřní předpisy týkající se GPG mít, např. také vzorové interní předpisy, „formuláře“ na doplnění apod.
49. Osvěta (viz níže průřezová opatření)

Sladování rodinného a pracovního života

50. Opatření zajišťující rovnost v oblasti důchodů (např. hodnocení mezd manželů pro účely důchodového pojištění společně, příp. alespoň po dobu mateřské a rodičovské dovolené apod.); za každé dítě zvýšení důchodu ženy a/nebo snížení počtu odpracovaných let do důchodu
51. Transformace daňové slevy z daně z příjmu v situacích, kdy vzniká nárok manželovi za manžela čerpajícího rodičovský příspěvek na slevu na dítě, dávku soc. podpory (příspěvek na dítě), rodičovský příspěvek
52. Liberalizace podmínek čerpání rodičovského příspěvku co do podmínky celodenní péče o dítě (tj. také větší podpora umístění dítěte do jeslí nebo školky)
53. Zrušení finančního limitu pro přivýdělek např. při daňové slevě na manžela/manželku během rodičovské dovolené
54. Posílení postavení žen v oblasti peněžité pomoci v mateřství (například ženy, které porodí v průběhu přípravy na budoucí povolání nebo velmi krátce poté)
55. Opatření podporující střídání rodičů na rodičovské dovolené (např. dle německého příkladu nepřenositelné 2 měsíce pro každého z rodičů, zbytek dle dohody rodičů).
56. Papamonat = baby break pro otce
57. Flexibilní zaměstnávání (práce mimo kancelář, sdílená pracovní místa, větší podpora zkrácených úvazků atd.)
58. Podpora nástrojů posilujících udržování kontaktu mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené
59. Work-life opatření – německý příklad – dovolená na péči – 10 dní, max. 6 měsíců, part-time na max. 24 měsíců do 15 hodin, pokud pečují v domácím prostředí; právo na part-time po dobu 1–5 let a povinnost zaměstnavatele umožnit návrat na full-time
60. Možnost poskytnutí bezúročné půjčky v průběhu rodičovské dovolené ze strany státu
61. Revize „institutu provozních důvodů“, ze kterých zaměstnavatelé odmítají zřizování flexibilních, částečných úvazků – vyjmenování konkrétních důvodů
62. Státní podpora systému služeb o děti v předškolovém věku (do 2 let) a zajištění veřejného financování těchto služeb
63. Zajištění informovanosti nastávajících rodičů o možnostech čerpání / sdílení rodičovské dovolené a dopadů na disponibilní příjem. Vytvoření a zpřístupnění kalkulačky pro nastávající rodiče umožňující výpočet disponibilního příjmu v případě různých kombinací čerpání rodičovské dovolené partnery.

Posílení žen ve vedení

64. Zavedení opatření na podporu kariérního růstu žen
65. Kvóty na počet žen v dozorčích radách a ve vedení (limitováno např. minimálním podílem žen v organizaci, může být odstupňováno dle velikosti podniku)
66. Povinné zveřejňování podílu žen v dozorčích radách a ve vedení
67. Podpora opatření pro zvýšení účasti žen na pohovorech na vedoucí pozice (např. ženy musí tvořit minimálně X % z celkového počtu uchazečů a uchazeček pozvaných na pohovory)

Zvýšení zapojení žen v politice

68. Povýšení úřadu zmocněnkyně pro lidská práva na plnohodnotné Ministerstvo pro lidská práva a pro ženské záležitosti (např. dle příkladu rakouského Ministry of female affairs či německého Ministry for female defense)
69. Podpora zavádění dobrovolných kvót v politických stranách

Průřezová opatření

70. Osvěta
71. Propagace firem s nízkým GPG / s certifikací na rovné příležitosti
72. Zařazení hodnocení GPG do jiných žebříčků firem (např. žebříčku firem podle výše odvedené daně z příjmu)
73. Kariérní poradenství¹⁵²
74. Státní organizace jako příklad
75. Podpora politických stran zavádějících kvóty na zastoupení žen na kandidátských listinách

5.2 Přehled legislativních norem a jejich obsahu

Oblasti úpravy	Právní předpis	Vymezení paragrafů, popis
Zakotvení rovných příležitostí včetně rovného odměňování	Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky	Čl. 3 – Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví.
	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod	Čl. 14 – Užívání práv a svobod přiznaných Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví.
	Smlouva o fungování Evropské unie	Čl. 8, 9, 19 a 157 – Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Unie usiluje o odstranění diskriminace.
	Listina základních práv Evropské unie	Čl. 20, 21, 23 – Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Diskriminace je zakázána.
	Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen	Povinnost státu provádět politiku odstranění diskriminace žen.

¹⁵² Německo: "Cliché free" and the nationwide Girls' Day action day, the Federal Government promotes gender-equitable career guidance and career counseling.

Oblasti úpravy	Právní předpis	Vymezení paragrafů, popis
Zakotvení rovných příležitostí včetně rovného odměňování (pokračování)	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce	<p>§ 1a – Základní zásada pracovněprávních vztahů je rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.</p> <p>§ 16 a 17 – Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení, pokud jde mj. o odměňování zaměstnanců, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, jejich pracovní podmínky apod. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace mj. z důvodu pohlaví.</p> <p>§ 110 – Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.</p> <p>§ 319 – Zákaz diskriminace se použije na zaměstnance z jiného členského státu EU, kteří jsou vysláni k výkonu práce na území ČR.</p> <p>Pro detailní analýzu viz:</p> <p>Analýza JUDr. Barbary Havelkové, LL.M., DPhil <i>Pravomoc, povinnost a prokazování</i>,</p> <p>Analýza JUDr. Barbary Havelkové, LL.M., DPhil <i>Stejná práce a práce stejné hodnoty</i>.</p>
	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)	<p>§ 1 – 5 – Obsahuje definice diskriminace přímé a nepřímé, definice pojmu odměňování. Diskriminace v oblasti odměňování za výkon závislé činnosti je zakázána.</p> <p>Viz Analýza JUDr. Barbary Havelkové, LL.M., DPhil <i>Pravomoc, povinnost a prokazování</i></p>
	Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě	§ 98 – Oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace se pro služební poměr řídí zákoníkem práce.
	Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů	§ 112 a § 77 – Příslušníci mají nárok na stejný služební příjem za stejnou službu nebo za službu stejné hodnoty.
	Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání	§ 2 odst. 3 – Vojáci mají nárok na rovný přístup a rovné zacházení například v oblasti odměňování.
	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání	<p>Čl. 4 – V případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování.</p> <p>Transponováno do vnitrostátních předpisů, viz výše.</p>
	Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, ze dne 29. června 1951	<p>Čl. 2 odst. 1 – Každý členský stát bude prostředky, odpovídajícími metodám užívaným pro stanovení tarifů odměn podporovat, a pokud je to slučitelné s takovými metodami, zajišťovat, aby byla na všechny pracovníky uplatňována zásada stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty.</p> <p>Čl. 3 odst. 3 – Rozdílná odměňování pracovníků, která odpovídají bez ohledu na pohlaví rozdílům, určeným takovýmto objektivním hodnocením práce, jež má být vykonávána, se nebudou považovat za odporující zásadě stejného odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty.</p>

Oblasti úpravy	Právní předpis	Vymezení paragrafů, popis
Zakotvení rovných příležitostí včetně rovného odměňování (pokračování)	Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), ze dne 25. 6. 1958	Čl. 2 – Každý členský stát, pro který je tato úmluva v účinnosti, se zavazuje vyhlásit a provádět vnitrostátní politiku zaměřenou na prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání metodami přiměřeným i vnitrostátním podmínkám a zvyklostem tak, aby byla odstraněna jakákoliv diskriminace v tomto směru.
Zajištění transparentnosti odměňování mužů a žen	Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví	§ 32f – 32i – Vybrané účetní jednotky (zejm. obchodní společnosti s více než 500 zaměstnanci , které jsou zároveň subjekty veřejného zájmu) jsou povinny ve své výroční zprávě uvádět i nefinanční informace, které se týkají mj. sociálních a zaměstnaneckých otázek, dodržování lidských práv. Vybrané účetní jednotky jsou povinny zveřejňovat, jak si stojí na poli diverzity, rovnosti v odměňování apod.
	Zákon č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě	§ 10, 11 a 15 – Zaměstnavatelé mají zpravodajskou povinnost. Mezi údaje, které Český statistický úřad sbírá, patří i údaje ohledně výše odměn za práce rozdělované ženám a mužům.
Vymáhání povinnosti odměňovat rovně a nediskriminačně	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)	§ 10 – Poškozená osoba má právo na upuštění od diskriminace, na odstranění následků diskriminačního zásahu a na přiměřené zadostiučinění, popř. náhradu nemajetkové újmy v penězích. § 11 – Právnícké osoby zakládáné za účelem ochrany před diskriminací poskytují pomoc s návrhy osobám domáhajícím se ochrany
	Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě	§ 157 – Stížnost státního zaměstnance
	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád	V případě diskriminačního jednání se poškozená osoba může bránit v civilním řízení před soudem a domáhat se svých práv. Oproti jiným sporům má usnadněnou pozici díky převrácenému důkaznímu břemenu. § 133a – převrácení důkazního břemene. Žalobce pouze tvrdí, že došlo k závadnému jednání a toto bylo motivováno diskriminačním důvodem, tuto motivaci však nemusí prokazovat. Pokud méně příznivé jednání prokáže, přenáší se břemeno důkazní na žalovaného, který musí prokázat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo. Náklady na vedení řízení jsou však poměrně vysoké, neboť poškozený nadále musí prokázat závadné jednání zaměstnavatele, musí uhradit soudní poplatek a náklady na právní zastoupení, pokud se nechá zastoupit advokátem. V případě neúspěchu je povinen nahradit zaměstnavateli náklady soudního řízení, které se počítají dle vyhlášky č. 177/1996 Sb. Zaměstnavatel naopak snáze najde důvody, proč se měla odměna lišit. Viz Analýza JUDr. Barbary Havelkové, LL.M., DPhil. Pravomoc, povinnost a prokazování, <i>Stanovisko veřejného ochránce práv k některým procesním aspektům antidiskriminačního zákona, zejm. věcné příslušnosti soudů</i>
Zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích	Položka 40 Sazebníku poplatků v příloze – Za návrh na zahájení soudního řízení ve věcech ochrany před diskriminací činí soudní poplatek 1 000 Kč.	

Oblasti úpravy	Právní předpis	Vymezení paragrafů, popis
Vymáhání povinnosti odměňovat rovně a nediskriminačně (pokračování)	Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce	<p>§ 3 odst. 1 písm. a) – Oblastní inspektoráty práce kontrolují dodržování principu rovného odměňování včetně neoprávněného stanovení povinnosti mlčenlivosti o odměňování.</p> <p>§ 24 odst. 1 písm. a, b) a odst. 2, § 11 odst. 1 písm. a, b) a odst. 2 – Diskriminace či nerovné odměňování je přestupkem, za který hrozí pokuta až do výše 1 000 000 Kč.</p> <p>§ 26 odst. odst. 1 a 2, § 13 odst. 1 a 2 – Neposkytnutí zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat jako jinému zaměstnanci je přestupkem, za který hrozí pokuta až do výše 500 000 Kč.</p> <p>§ 5 odst. 1 písm. b) a c) – Oblastní inspektoráty práce dále ukládají opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole a kontrolují jejich plnění.</p> <p>Diskriminační jednání je kontrolováno v rámci veřejnoprávní kontroly a je sankcionováno v řízení o přestupku. Viz</p> <p>Analýza JUDr. Barbary Havelkové, LL.M., DPhil <i>Pravomoc, povinnost a prokazování,</i></p> <p>Analýza “Důkazní břemeno” a SÚIP,</p> <p>Analýza veřejného ochránce práv Doložky mlčenlivosti o výši odměny a kontrolní zjištění OIP.</p>
	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	<p>§ 139 odst. 1 písm. a) a odst. 3 a § 140 odst. 1 písm. a) a odst. 4 písm. a) - Porušení zákazu diskriminace nebo nezajištění rovného zacházení je přestupkem, za který hrozí pokuta až do výše 1 000 000 Kč.</p> <p>§ 137 – Jedná-li se o podnět z důvodu diskriminace, diskriminovaná osoba označená v podnětu má právo se vyjádřit k obsahu podnětu a ke skutečnostem zjištěným orgánem kontroly.</p>
	Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv	<p>§ 1 odst. 5 – Veřejný ochránce práv vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.</p> <p>§ 9 a 10 – Každý se může na Veřejného ochránce práv obrátit s podnětem ve věci rovného zacházení a diskriminace.</p> <p>§ 14 – § 20 – Veřejný ochránce práv je oprávněn podnět prošetřit, prošetřit postup úřadů a navrhnout opatření k nápravě.</p> <p>§ 21b – Veřejný ochránce práv pomáhá obětem diskriminace a prosazuje právo na rovné zacházení.</p> <p>V případě diskriminačního jednání se poškozená osoba může obrátit na veřejného ochránce práv, který jí může poradit a případně prošetřit postup OIP.</p> <p>Viz sborník na stránkách veřejného ochránce práv: <i>Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv.</i></p>
	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce	§ 276 odst. 9 – Zaměstnanec je oprávněn podat stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zaměstnavateli a zaměstnavatel je povinen ji projednat, na žádost zaměstnance s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců.
	Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů	<p>Obdobná úprava jako pro zaměstnance v pracovním poměru, avšak reflektuje jejich autonomní systémy ochrany (vlastní přezkum). Týká se pracovníků v bezpečnostních sborech.</p> <p>§ 77 odst. 9 – Dojde-li k nerovnému zacházení jiným jednáním než rozhodnutím služebního funkcionáře, má příslušník právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.</p> <p>§ 178 a § 180 odst. 3 – Služební funkcionář přezkoumává případné nerovné zacházení nebo diskriminaci v řízení ve věcech služebního poměru. Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl diskriminován, se považují za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.</p>

Oblasti úpravy	Právní předpis	Vymezení paragrafů, popis
Vymáhání povinnosti odměňovat rovně a nediskriminačně (pokračování)	Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání	Úprava reflektuje autonomní postavení Armády ČR. § 2 odst. 5 – Voják má právo se domáhat, aby bylo upuštěno od nerovného zacházení a aby byly odstraněny důsledky tohoto jednání.
	Nářízení Ministerstva vnitra a služební předpis státního tajemníka v Ministerstvu vnitra č. 38/2018 o ombudsmanovi Ministerstva vnitra	Čl. 2 – 4, 10 – Ombudsman mj. prošetřuje podněty státních zaměstnanců týkající se postupů neodpovídajících principům rovného zacházení a zákazu diskriminace a navrhuje opatření k jejich odstranění. Obdobně mají své ombudsmany i Policie ČR a Hasičský záchranný sbor ČR.
	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání	Čl. 17 – Poškozený se může nechat zastoupit sdružením, organizací nebo jinou právní osobou. Čl. 18 – Poškození musí mít k dispozici zajištění skutečné a účinné náhrady nebo vyrovnání škody, horní hranice nesmí být stanovena. Čl. 19 – V řízeních týkající se nedodržení zásady rovného zacházení a diskriminace je žalovaný ten, kdo musí prokazovat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Čl. 20 – Musí existovat subjekt pověřený podporou, rozbořem, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace. Čl. 24 – Pracovníci musí být chráněni před propouštěním nebo jiným nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele, které je reakcí na stížnost na nedodržování zásady rovného zacházení. Transponována do vnitrostátních předpisů, viz výše.
Zajištění přístupu k zaměstnání a k rovné odměně	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	§ 8 a § 8a odst. 1 písm. d) – Generální ředitelství Úřadu práce a krajské pobočky Úřadu práce přijímají opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami. § 4 – Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace, což jsou povinni dodržovat jak zaměstnavatelé, tak stát, resp. Úřad práce apod. Prostřednictvím Úřadu práce lze podporovat rovné odměňování mužů a žen, a to zejména zajištěním rovného přístupu k zaměstnání. <i>Viz Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce v rámci činností Úřadu práce ČR – Metodická příručka.</i>
Prevence vzniku nerovností	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání	Čl. 26 – Předcházení diskriminace prostřednictvím povzbuzení zaměstnavatelů, aby diskriminaci zabránili.
	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce	§ 279 odst. 1 písm. f) – Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o opatřeních, kterými zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace.
Kolektivní vyjednávání	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce	§ 22 – § 29 – Odborová organizace může uzavřít se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu, ve které může být řešena i otázka rovného odměňování žen a mužů. § 276, § 278 – § 280, § 286 – § 287 – Zaměstnavatel je povinen odborovou organizací informovat o vývoji mezd a platů podle profesních skupin a projednat s ní systém odměňování a hodnocení zaměstnanců.

Oblasti úpravy	Právní předpis	Vymezení paragrafů, popis
	Zákon č. 4/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání	§ 8 – Postup při uzavírání kolektivních smluv. Zaměstnavatel není výslovně povinen projednávat nebo informovat odborovou organizaci o rozdílu v odměňování mezi muži a ženami, odbory nicméně mají možnost na zaměstnavatele neformálně tlačit, aby se zabýval i těmito rozdíly, a mají možnost vyjednat úpravu této oblasti v kolektivní smlouvě.
Sladování soukromého a rodinného života	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce	§ 195 – § 198 – Úprava mateřské a rodičovské dovolené v souvislosti s výkonem práce. § 191 – Překážka v práci na straně zaměstnance po dobu péče o dítě mladší než 10 let. § 241 odst. 2 – Kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava stanovené týdenní pracovní doby na žádost zaměstnankyně nebo zaměstnance za zákonem stanovených podmínek.
	Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě	§ 44, 63 – Zařazení mimo výkon služby z důvodu rodičovské nebo mateřské dovolené. § 99 odst. 4 – Stanovení služební doby s ohledem na vytvoření předpokladů pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby. § 116 – § 121 – Úřad vytváří podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby (včetně zkrácené pracovní doby, pružného rozvržení pracovní doby), výkonu služby z jiného místa a úpravy výkonu služby těhotných a kojících zaměstnankyň.
	Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů	§ 81 – § 84 – Úprava mateřské a rodičovské dovolené. § 70 – § 71 – Služební volno při ošetřování nemocného člena rodiny, doprovodu do zdravotnického zařízení apod. § 117 odst. 3 písm. b) – Do doby praxe se započítává i doba mateřská a rodičovské dovolení.
	Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání	§ 10, 38, 41 – Úprava rodičovské dovolené, mateřské dovolené.
	Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů	§ 35ba – Sleva na dani pro poplatníky daně z příjmu na manžela, pokud manžel nemá vlastní příjem přesahující za zdaňovací období 68 000 Kč, a na studenta až do 26 let věku. §35bb – Sleva za umístění dítěte – sleva na dani odpovídající výdajům za umístění dítěte v předškolním zařízení. § 35c – Daňové zvýhodnění za vyživované dítě.
	Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře	§ 30 – § 31 – Rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, má nárok na rodičovský příspěvek nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte. § 44 – § 46 – Nízkopříjmové skupiny žen mají nárok na porodné na své první nebo druhé živé dítě. § 17 – § 19 – Nezaopatřené dítě z nízkopříjmové rodiny má nárok na přídavek na dítě.
	Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění	§ 32 – § 38 – Úprava peněžité pomoci v mateřství. § 38a – § 38d – Úprava otcovské. § 39 – § 41f – Úprava ošetřovného a dlouhodobé ošetřovného. § 42 – § 44 – Úprava vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství
	Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění	§ 16 – Doba, např. mateřské nebo rodičovské dovolené, která je vyloučena z rozhodného období pro stanovení starobního důchodu, aby nesnižovala výši důchodu.

Oblasti úpravy	Právní předpis	Vymezení paragrafů, popis
Sladování soukromého a rodinného života (pokračování)	Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)	§ 34 – Upravuje organizaci předškolního vzdělávání, od kdy mají děti právní nárok na přijetí do předškolního zařízení.
	Zákon č. 247/2014, o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů	Upravuje podmínky, za nichž je poskytována služba péče o dítě v dětské skupině.
	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU	Stanoví minimální požadavky k dosažení rovnosti příležitostí mužů a žen, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami, na trhu práce pomocí sladování. Směrnice stanoví práva ohledně otcovské dovolené, rodičovské dovolené a pečovatelské dovolené, a dále ohledně pružného uspořádání práce pro tyto zaměstnance. <i>(Termín transpozice je 2. 8. 2022.)</i>
Zvýhodňování podporovatelů	Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů	§ 15 odst. 1 a § 20 odst. 8 – Dary pro organizaci podporující rovné odměňování žen a mužů jsou odečitatelné od základu daně z příjmu. Takto zvýhodnění jsou i přispěvatelé organizacím na jiné účely, toto opatření nezvýhodňuje specifický boj za rovné odměňování.

Deloitte.

Tento dokument může obsahovat myšlenky, koncepty, know-how, metodiky, technologie, procesy a jiné obecné dovednosti Deloitte popř. třetích stran (včetně adresátů tohoto dokumentu), které tvoří nebo mohou tvořit obchodní tajemství Deloitte nebo jiných třetích stran (včetně adresátů tohoto dokumentu) ve smyslu ustanovení §504 zák. č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, v platném znění. Informace obsažené v tomto dokumentu jsou proto důvěrné a jsou určeny pouze pro vnitřní potřebu adresátů a schválených příjemců tohoto dokumentu. Jakékoli jiné použití, zejména pak poskytnutí v dokumentu obsažených informací jiným třetím osobám, jejich zveřejnění nebo využití třetími osobami/pro potřebu subjektu mimo skupinu příjemce může mít důsledky v souladu s příslušnými právními předpisy (trestní odpovědnost nevylučuje) a je proto možné pouze s předchozím písemným souhlasem Deloitte Advisory s.r.o.

Deloitte označuje jednu či více společností Deloitte Touche Tohmatsu Limited, britské privátní společnosti s ručením omezeným zárukou („DTTL“), síť jejich členských firem a jejich spřízněných subjektů. Společnost DTTL a každá z jejich členských firem představuje samostatný a nezávislý právní subjekt. Společnost DTTL (rovněž označovaná jako „Deloitte Global“) služby klientům neposkytuje. Více informací o naší globální síti členských firem je uvedeno na adrese www.deloitte.com/cz/onas.

Společnost Deloitte poskytuje služby v oblasti auditu, poradenství, právního a finančního poradenství, poradenství v oblasti rizik a daní a související služby klientům v celé řadě odvětví veřejného a soukromého sektoru. Díky globálně propojené síti členských firem ve více než 150 zemích a teritoriích má společnost Deloitte světové možnosti a poznatky a poskytuje svým klientům, mezi něž patří čtyři z pěti společností figurujících v žebříčku Fortune Global 500®, vysoce kvalitní služby v oblastech, ve kterých klienti řeší své nejkomplexnější podnikatelské výzvy. Chcete-li se dozvědět více o způsobu, jakým zhruba 245 000 odborníků dělá to, co má pro klienty smysl, kontaktujte nás prostřednictvím sociálních sítí Facebook, LinkedIn či Twitter.

Společnost Deloitte ve střední Evropě je regionální organizací subjektů sdružených ve společnosti Deloitte Central Europe Holdings Limited, která je členskou firmou sdružení Deloitte Touche Tohmatsu Limited ve střední Evropě. Odborné služby poskytují dceřiné a přidružené podniky společnosti Deloitte Central Europe Holdings Limited, které jsou samostatnými a nezávislými právními subjekty. Dceřiné a přidružené podniky společnosti Deloitte Central Europe Holdings Limited patří ve středoevropském regionu k předním firmám poskytujícím služby prostřednictvím více než 6 000 zaměstnanců ze 44 pracovišť v 18 zemích.

© 2019 Pro více informací kontaktujte Deloitte Česká republika.

Legislativní možnosti rovného odměňování žen a mužů

Komplexní analýza možností legislativních zvýhodnění zaměstnaneckých organizací uplatňujících v praxi politiku rovnosti žen a mužů a dalších změn a opatření k zajištění rovnosti v odměňování žen a mužů v ČR



Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí,
Na Poříčnickém právu 1, 128 01 Praha 2,
v roce 2020
jako neprodejnou účelovou publikaci.

ISBN 978-80-7421-227-7

www.rovnaodmena.cz
www.mpsv.cz

Neprodejné