



EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 4.3.2021
COM(2021) 93 final

2021/0050 (COD)

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY,

**kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo
rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů
prosazování**

{SEC(2021) 101 final} - {SWD(2021) 41 final} - {SWD(2021) 42 final}

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

1. SOUVISLOSTI NÁVRHU

• Odůvodnění návrhu

Právo na stejnou odměnu žen a mužů za stejnou nebo rovnocennou práci je jednou ze základních zásad EU zakotvených v Římské smlouvě. Požadavek na zajištění stejné odměny je stanoven ve směrnici 2006/54/ES (dále jen „přepřelované znění směrnice“)¹, která byla v roce 2014 doplněna doporučením Komise o transparentnosti odměňování (dále jen „doporučení z roku 2014“)². I přes tento právní rámec zůstává účinné provádění a prosazování této zásady v praxi v EU problémem. Nedostatečná transparentnost odměňování byla označena za jednu z klíčových překážek³. Rozdíly v odměňování žen a mužů⁴ v EU stále činí přibližně 14 %. Rozdíly v odměňování mají dlouhodobý dopad na kvalitu života žen, zvýšené riziko, že budou ohroženy chudobou, a na přetrvávající rozdíly ve výši důchodů, které v EU činí 33 %⁵. Vzhledem k pandemii COVID-19 a jejím hospodářským a sociálním důsledkům je potřeba tento problém řešit ještě naléhavější, jelikož tato krize zasáhla pracující ženy zvláště tvrdě⁶.

Evropský parlament opakovaně vyzýval k přijetí dalších opatření na úrovni EU s cílem zlepšit uplatňování ustanovení o stejné odměně. Rada vyzvala k přijetí opatření členské státy i Komisi. V červnu 2019 požádala Rada Komisi, aby vypracovala konkrétní opatření ke zlepšení transparentnosti odměňování⁷.

Evropský pilíř sociálních práv zahrnuje rovnost žen a mužů a právo na stejnou odměnu mezi svými 20 zásad⁸. Komise ve svém akčním plánu na období 2017–2019 týkajícím se boje proti rozdílům v odměňování žen a mužů⁹ posoudila potřebu dalších legislativních opatření za účelem zlepšení prosazování zásady stejné odměny a příležitosti pro zlepšení transparentnosti

¹ 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 (Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23). Směrnice sloučila stávající směrnice o rovnosti žen a mužů v oblasti zaměstnanosti, tj. směrnici 75/117/EHS o stejné odměně, směrnici 86/378/EHS (ve znění směrnice 96/97/ES) o rovném zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, směrnici 76/207/EHS (ve znění směrnice 2002/73/ES) o rovném zacházení pro muže a ženy a směrnici 97/80/ES (ve znění směrnice 98/52/ES) o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, a zohlednila judikaturu Soudního dvora Evropské unie.

² Doporučení Komise 2014/124/EU ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti (Úř. věst. L 69, 8.3.2014, s. 112).

³ Viz hodnocení a zprávy o provádění vypracované Komisí: [SWD\(2020\) 50](#) a [COM\(2013\) 861 final](#).

⁴ Ukazatel rozdílů v odměňování žen a mužů měří rozdíl mezi průměrným hrubým hodinovým výdělkem placených zaměstnanců a placených zaměstnankyň vyjádřený jako procento průměrného hrubého hodinového výdělku placených zaměstnanců (mužů), Eurostat, [sdg_05_20](#).

⁵ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1>

⁶ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains>

⁷ Závěry Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO), červen 2019 (dokument č.10349/19).

⁸ Evropský pilíř sociálních práv má občanům zajistit nová a účinnější práva, vychází z 20 základních principů; bližší informace: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs

⁹ COM(2017) 678 final, viz rovněž související [zprávu o provádění \(COM\(2020\) 101 final\)](#).

odměňování. Ve svých politických směrech¹⁰ předsedkyně von der Leyenová oznámila, že Komise představí nová závazná opatření v oblasti transparentnosti odměňování. Tento závazek byl znovu potvrzen ve strategii pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025¹¹.

Tato iniciativa navazuje na retrospektivní hodnocení¹² příslušných právních předpisů provedené Komisí (dále jen „hodnocení z roku 2020“), jakož i na několik dalších zpráv na toto téma¹³. Tato posouzení dospěla k závěru, že právo na stejnou odměnu není v praxi dostatečně uplatňováno ani prosazováno a že transparentnost odměňování je v mnoha členských státech nedostatečná.

Cíle návrhu

Cílem této iniciativy je řešit přetrvávající nedostatečné prosazování základního práva na stejnou odměnu a zajistit dodržování tohoto práva v celé EU tím, že budou zavedeny standardy transparentnosti odměňování za účelem posílení postavení pracovníků při uplatňování svého práva na stejnou odměnu.

Navrhovaná směrnice tyto cíle sleduje tím, že:

- zavádí transparentnost odměňování v rámci organizací,
- usnadňuje uplatňování klíčových pojmů týkajících se stejné odměny, včetně „odměny“ a „rovnocenné práce“, a
- posiluje mechanismy prosazování.

Transparentnost odměňování umožňuje pracovníkům odhalovat a prokazovat možnou diskriminaci na základě pohlaví. Rovněž poukazuje na genderovou předpojatost v systémech odměňování a klasifikace práce, které neoceňují práci žen a mužů stejně a způsobem, který je neutrální z hlediska pohlaví, nebo které neoceňují určité pracovní dovednosti, jež jsou většinou považovány za ženské vlastnosti. Vzhledem k tomu, že taková předpojatost je často neuvědomovaná, může transparentnost odměňování pomoci zvýšit povědomí o této otázce mezi zaměstnavateli a může jim pomoci odhalit diskriminační rozdíly v odměňování založené na pohlaví, které nelze vysvětlit opodstatněnými diskrečními faktory a jež jsou často neúmyslné. Transparentnost odměňování je tedy nezbytným nástrojem k rozptýlení pochybností o stejné odměně mezi muži a ženami a k podpoře odstranění genderové předpojatosti v postupech odměňování. Může rovněž podpořit změnu přístupů k odměňování žen zvyšováním povědomí a stimulací diskuse o důvodech strukturálních rozdílů v odměňování žen a mužů. Kromě prostého dodržování zásady stejné odměny může rovněž podnítit obecnější přezkum politik rovnosti žen a mužů na úrovni podniků a podpořit užší spolupráci mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců.

¹⁰ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_cs.pdf

¹¹ COM(2020) 152 final.

¹² SWD(2020) 50.

¹³ Zpráva o uplatňování směrnice 2006/54/ES (SWD(2013) 512 final); posouzení dopadů doprovázející doporučení o transparentnosti odměňování (SWD(2014) 59 final); zpráva o uplatňování doporučení Komise o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti (COM(2017) 671 final).

- **Soulad s platnými předpisy v této oblasti politiky**

Tento návrh vychází z přepracovaného znění směrnice a z doporučení z roku 2014 a zavádí nová a podrobnější pravidla k zajištění dodržování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

Evropský pilíř sociálních práv a jeho 20 zásad jsou kompasem EU pro budování spravedlivější Evropy a pro podporu lepších životních a pracovních podmínek pro všechny. Dne 3. března 2021 předložila Komise ambiciózní akční plán k zajištění jeho provádění v celé EU.

Tato navrhovaná směrnice je součástí širšího balíčku opatření a iniciativ, které se zabývají hlavními příčinami rozdílů v odměňování žen a mužů a posílením ekonomického postavení žen. Diskriminace v odměňování a předpojatost ve strukturách odměňování jsou jen jednou z hlavních příčin těchto rozdílů v odměňování žen a mužů dosahujících 14 %, a to vedle jiných příčin a faktorů, jako jsou horizontální a vertikální segregace trhu práce, práce na plný úvazek oproti práci na částečný úvazek a omezení související s neplacenou péčí. I bez těchto příčin a faktorů stále existují takzvané „nevysvětlené“ rozdíly v odměňování žen a mužů, které představují dvě třetiny rozdílů v odměňování žen a mužů v členských státech EU a jež chce tato iniciativa řešit. Rovněž je třeba mít na paměti, že pracovní historie, včetně rozdílů v odměňování žen a mužů, spolu s koncepcí penzijního systému ovlivňuje rozdíly ve výši důchodů žen a mužů.

Tato iniciativa je součástí přístupu, který má více rozměrů a zahrnuje mimo jiné směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem¹⁴, odvětvové iniciativy pro boj proti stereotypům a zajištění lepší genderové vyváženosti a navrhovanou směrnicí o zlepšení genderové vyváženosti v řídicích a dozorcích orgánech velkých kótovaných společností v EU¹⁵.

Navrhovaná směrnice je plně v souladu se závazkem EU v rámci Agendy OSN pro udržitelný rozvoj 2030 a přispívá k provádění cílů udržitelného rozvoje OSN, zejména cíle č. 5, kterým je dosáhnout genderové rovnosti a posílit postavení všech žen a dívek¹⁶.

- **Soulad s ostatními politikami Unie**

Tento návrh je v souladu s iniciativou zaměřenou na zvýšení vykazování příslušných nefinančních informací společnostmi¹⁷. Je v souladu s iniciativou EU o minimální mzdě¹⁸ a připravovanou iniciativou týkající se udržitelné správy a řízení společností a je jimi podporován¹⁹.

¹⁴ 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 (Úř. věst. L 188, 12.7.2019, s. 79).

¹⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:52012PC0614>

¹⁶ https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals_cs

¹⁷ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12129-Revision-of-Non-Financial-reporting-directive>

¹⁸ COM(2020) 682 final.

¹⁹ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance>

2. PRÁVNÍ ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

• Právní základ

Základem navrhované směrnice je čl. 157 odst. 3 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“), který stanoví, že EU přijme opatření k uplatnění zásady „rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci“.

Čl. 157 odst. 3 SFEU je právním základem přepracovaného znění směrnice a doporučení z roku 2014. Slouží tedy také jako právní základ pro závazná opatření týkající se transparentnosti odměňování podle této iniciativy, která podporují provádění a lepší prosazování zásady stejné odměny podle článku 157 SFEU a přepracovaného znění směrnice.

• Subsidiarita

Provádění zásady EU týkající se stejné odměny bylo na úrovni EU zavedeno již ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957 (článek 119 Smlouvy o EHS, poté článek 141 Smlouvy o ES a nyní článek 157 SFEU), což prokazuje, že je tato zásada považována za základní hodnotu EU. Tato zásada měla zpočátku především hospodářskou funkci, protože jejím cílem bylo zabránit narušení hospodářské soutěže. V roce 1976 však Soudní dvůr Evropské unie uznal sociální cíl článku 119 EHS a jeho horizontální přímý účinek²⁰. Později Soudní dvůr dodal, že „hospodářský cíl sledovaný článkem 119 Smlouvy, a sice odstranění narušení hospodářské soutěže mezi podniky usazenými v různých členských státech, je druhořadý k sociálnímu cíli sledovanému stejným ustanovením, které je vyjádřením základního lidského práva“²¹.

Jak vyplývá z hodnocení z roku 2020, je pravděpodobné, že bez iniciativy na úrovni EU se srovnatelné úsilí v celé EU o podporu stejné odměny nenaplní. Je zapotřebí koordinovaného přístupu, jehož nedostatek ohrožuje dosažení rovnosti odměňování mužů a žen na vnitrostátní úrovni v souladu s čl. 157 odst. 1 SFEU.

Skutečnost, že vnitrostátní opatření týkající se transparentnosti odměňování jsou roztržena a ojedinelá, zvyšuje riziko narušení hospodářské soutěže tím, že budou existovat různé úrovně sociálních standardů. Podnikům hrozí, že budou soutěžit na základě nerovných podmínek, které by bránily fungování vnitřního trhu. Aby byla zajištěna podobná úroveň ochrany pracovníků v celé EU a vytvořeny rovné podmínky pro subjekty na vnitřním trhu, je zapotřebí opatření na úrovni EU.

Navrhovaná směrnice je založena na minimální míře harmonizace systémů členských států, přičemž jim umožňuje stanovit vyšší standardy, pokud se tak rozhodnou. Výslovně jim umožňuje pověřit prováděním sociální partnery za předpokladu, že po celou dobu budou zaručeny výsledky požadované touto směrnicí. Tento společný přístup, který umožňuje provádět kombinaci hmotných práv a povinností stanovených v této směrnicí kolektivní smlouvou, respektuje různé rysy vnitrostátního sociálního dialogu a systémů kolektivního vyjednávání a autonomii sociálních partnerů.

²⁰ Rozsudek ve věci 43/75, *Gabrieille Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena* (Defrenne II); věc 43/75, ECLI:EU:C:1976:56, body 8–10.

²¹ Rozsudek ve věci 50/96, *Deutsche Telekom AG v. Lilli Schröder*, ECLI:EU:C:2000:72, bod 57.

- **Proporcionalita**

Čl. 5 odst. 4 Smlouvy o Evropské unii stanoví, že „podle zásady proporcionality nepřekročí obsah ani forma činnosti Unie rámec toho, co je nezbytné pro dosažení cílů Smluv“.

Doporučení z roku 2014 nedosáhlo cíle týkajícího se účinnějšího provádění zásady stejné odměny prostřednictvím transparentnosti odměňování, což je způsobeno jeho nezávaznou povahou a výsledným omezeným prováděním členskými státy²². Přepracované znění směrnice by proto mělo být doplněno a podpořeno touto navrhovanou směrnicí. Přijetí závazných právních opatření je přiměřenou reakcí na zjevnou potřebu praktické akce za účelem prosazování zásady stejné odměny a nepřekračuje rámec toho, co je nezbytné pro dosažení tohoto cíle.

Zásada proporcionality je plně dodržena, protože opatření v oblasti transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování jsou navržena tak, aby bylo dosaženo cíle posílit uplatňování zásady stejné odměny pro ženy a muže. Návrh na jedné straně zajišťuje, aby pracovníci měli právo na informace, na jejichž základě mohou odhalit diskriminaci v odměňování na základě pohlaví a bránit své právo na stejnou odměnu, a na straně druhé zohledňuje možné náklady a zátěž pro zaměstnavatele, zejména pro mikropodniky, malé a střední podniky.

Jak je uvedeno v průvodním posouzení dopadů, očekává se, že související náklady budou mírné²³. Jsou odůvodněné ve světle nabytých dlouhodobých výhod: hlavní výhodou je úplná ochrana základní hodnoty EU. Kromě toho návrh přispívá k širším sociálním cílům EU, jak jsou stanoveny v evropském pilíři sociálních práv. Nadto mohou další výhody plynout z bezpečnějšího zaměstnání, udržení pracovní síly a lepší produktivity pracovníků a podniků. Proto bude mít pozitivní dopad na ziskovost podniků a fungování vnitřního trhu.

Návrh ponechává členským státům možnost zachovat nebo stanovit příznivější standardy pro pracovníky prostřednictvím proaktivnějšího poskytování informací o odměnách a podávání zpráv. Rovněž zohledňuje rozmanitost modelů pracovního trhu napříč EU a umožňuje členským státům svěřit provádění směrnice sociálním partnerům.

Vzhledem k výše uvedenému, jelikož cíle, kterým je zlepšení transparentnosti odměňování, nelze uspokojivě dosáhnout na úrovni členských států, ale lze jej (z důvodu potřeby stanovit společné minimální požadavky) lépe dosáhnout na úrovni EU, může EU přijmout opatření v souladu se zásadami subsidiarity a proporcionality (stanovenými v čl. 5 odst. 3 a čl. 5 odst. 4 SFEU).

²² SWD(2020) 50.

²³ Podle posouzení dopadů činily odhadované náklady související s individuálním právem na informace 20 EUR na jednu žádost (celkové náklady na společnost tudíž závisí na počtu žádostí), zatímco celkové náklady zaměstnavatelů na podávání zpráv o odměňování by v závislosti na velikosti podniku dosahovaly minimálně 379–508 EUR a maximálně 721–890 EUR na zaměstnavatele. Na základě skutečných rozdílů v odměňování vyžadujících společné posouzení odměňování byly průměrné náklady na provedení takového posouzení a zaměstnavatele odhadnuty v rozmezí od nejméně 1 180–1 724 EUR do nejvýše 1 911 a 2 266 EUR. Viz SWD(2021) 41, s. 74.

- **Volba nástroje**

Právní nástroj ve formě směrnice, kterou se stanoví rámec pro posílení uplatňování zásady stejné odměny prostřednictvím transparentnosti odměňování a posílených mechanismů prosazování, se jeví jako vhodný nástroj. Umožňuje posílit stávající ustanovení a současně ponechává členským státům možnost se rozhodnout, pokud jde o způsob provedení nových práv a povinností s přihlédnutím k vnitrostátním souvislostem. Tento přístup je v souladu s přístupem přijatým v souvislosti s dalšími záležitostmi v právních předpisech EU o zaměstnanosti a diskriminaci²⁴.

Bylo rozhodnuto, že přepracovaná směrnice nebude doplněna ani nahrazena z důvodu její širší působnosti v boji proti diskriminaci na základě pohlaví v zaměstnání a povolání; samostatná kapitola týkající se transparentnosti odměňování a souvisejících ustanovení o prosazování by neodpovídala stávající struktuře uvedené směrnice a byla by nepřiměřená ve vztahu k ustanovením přepracované směrnice upravujícím další aspekty rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

3. VÝSLEDKY HODNOCENÍ *EX POST*, KONZULTACÍ SE ZÚČASTNĚNÝMI STRANAMI A POSOUZENÍ DOPADŮ

- **Hodnocení *ex post* / kontroly účelnosti platných právních předpisů**

Závěrem hodnocení právního rámce z roku 2020 týkajícího se stejné odměny, zejména příslušných částí přepracovaného znění směrnice a doporučení z roku 2014, bylo, že přepracované znění směrnice považují všechny zúčastněné subjekty za relevantní a že soulad se směrnicí v členských státech i napříč odvětvími je střední až vysoký. Účinné provádění zásady stejné odměny a prosazování této zásady v praxi však zůstává výzvou. Účinnější by mohlo být, kdyby právní pojmy „odměna“ a „rovnocenná práce“ byly vyjasněny na základě judikatury Soudního dvora Evropské unie. Tyto pojmy nejsou ve vnitrostátních právních předpisech definovány jednotně a přetrvává nejistota ohledně jejich výkladu a uplatňování. K účinnému uplatňování zásady stejné odměny by přispěla dostupnost jasných kritérií v celé EU.

Pokud jde o účinnost, v hodnocení z roku 2020 nebyly nalezeny důkazy o významné administrativní zátěži spojené s prováděním přepracovaného znění směrnice a doporučení z roku 2014. Opatření v oblasti transparentnosti odměňování navrhovaná v doporučení z roku 2014 přinášela pouze omezené náklady pro zaměstnavatele. Nehmotné náklady by mohly vzniknout v důsledku případné nespokojenosti (a tedy nižší produktivity) mezi pracovníky, kteří se dozvědí o velkých mzdových rozdílech mezi muži a ženami, přičemž opatření mohou mít také pozitivní dopad na spokojenost s prací a zapojení pracovníků, což zvyšuje atraktivitu zaměstnavatele. Nedostatečná transparentnost odměňování zhoršila schopnost jednotlivců odhalovat diskriminaci v odměňování na základě pohlaví a postavit se proti ní. Pracovníci stěžující si na diskriminaci v odměňování navíc čelili různým překážkám v přístupu ke

²⁴ Například směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu (Úř. věst. L 159, 28.5.2014, s. 1) a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/54/EU ze dne 16. dubna 2014 o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem (Úř. věst. L 128, 30.4.2014, s. 8).

spravedlnosti a byli vystaveni riziku stigmatizace a odvetného opatření ze strany zaměstnavatele.

Hodnocení z roku 2020 potvrdilo, že přepracované znění směrnice přináší jasnou přidanou hodnotu na úrovni EU a že výsledkem jsou opatření, která by za účelem podpory zásady stejné odměny v členských státech jinak nebyla přijata. Přidaná hodnota na úrovni EU však byla omezena nedostatečným a různorodým prováděním směrnice a nejasnostmi (zejména u soudů a mezi zaměstnavateli a pracovníky) ohledně právních pojmů, které jsou pro provádění opatření v oblasti stejné odměny zásadní.

- **Konzultace se zúčastněnými stranami**

- a) ***Poradní výbor pro rovné příležitosti žen a mužů***²⁵

Ve svém stanovisku přijatém v prosinci 2017²⁶ poradní výbor poukázal na zajištění větší mzdové transparentnosti jako na první krok k zajištění uplatňování zásady stejné odměny. Zdůraznil nedostatek transparentnosti na třech úrovních:

- společnosti zřídka zveřejňují platové stupnice a kritéria použitá pro stanovení mezd zůstávají nejasná,
- neexistuje jasné právní prosazování transparentnosti odměňování a
- uplatňování vnitrostátních opatření není plně sledováno.

Výbor vyzval k přijetí opatření ke zlepšení transparentnosti odměňování zavedením práva jednotlivce požadovat a získávat informace o individuálních i souhrnných úrovních odměňování, aby se zabránilo vytváření nepřátelských vztahů na pracovišti. Toto právo by mohli mít i místní zástupci odborů nebo jiní zástupci zaměstnanců.

- b) ***Veřejné konzultace a cílené průzkumy***

V období od 11. ledna do 5. dubna 2019 proběhla veřejná konzultace²⁷, jejímž cílem bylo shromáždit informace, názory a zkušenosti s problémy vyplývajícími z nedostatků a slabín vnitrostátních a unijních opatření v oblasti transparentnosti odměňování. V rámci konzultace se rovněž hledaly důkazy, do jaké míry doporučení z roku 2014 pomohlo posílit provádění zásady stejné odměny zakotvené v článku 157 SFEU a v přepracovaném znění směrnice. A konečně, respondenti rovněž odpovídali na výhledové otázky týkající se příslušných aspektů iniciativy v oblasti transparentnosti, včetně potřeby dalších opatření na úrovni EU k řešení diskriminace v odměňování na základě pohlaví²⁸.

V reakci na následnou veřejnou konzultaci (5. března až 28. května 2020) se vnitrostátní orgány, odbory, organizace zaměstnavatelů, hospodářská sdružení, nevládní organizace a

²⁵ Poradní výbor byl zřízen rozhodnutím Komise 2008/590/ES o zřízení Poradního výboru pro rovné příležitosti žen a mužů. Pomáhá Komisi při formulování a provádění činností EU zaměřených na podporu rovných příležitostí pro ženy a muže. Rovněž podporuje neustálé výměny příslušných zkušeností, zásad a postupů mezi členskými státy a různými zúčastněnými stranami.

²⁶ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/adopted_opinion_gpg.pdf

²⁷ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay-/public-consultation>

²⁸ Souhrn odpovědí viz příloha 2 hodnotící zprávy pro rok 2020.

soukromé osoby vyjádřily k diskriminaci v odměňování na základě pohlaví, transparentnosti odměňování a problémům souvisejícím s prosazováním práva na stejnou odměnu za stejnou nebo rovnocennou práci²⁹.

Nakonec Komise uspořádala tři cílené průzkumy zaměřené na členské státy, sociální partnery a zaměstnavatele³⁰.

• **Posouzení dopadů**

Posouzení dopadů připojené k tomuto návrhu³¹:

- popisuje problémy vyplývající z provádění stávajícího právního rámce a jeho prosazování,
- předpokládá různé možnosti řešení těchto problémů a
- hodnotí sociální a hospodářské dopady těchto možností.

Tyto možnosti obsahují zavedení transparentnosti na úrovni jednotlivých pracovníků, zavedení transparentnosti na úrovni zaměstnavatelů a usnadnění provádění a prosazování stávajícího právního rámce. Tyto možnosti poskytují různé scénáře od maximálního zásahu (který by se vztahoval na pracovní sílu i organizace) až po minimální zásahy (ve kterých by bylo vyváжено základní právo pracovníků na stejnou odměnu s možnou zátěží a náklady zamýšlených opatření pro zaměstnavatele).

Závěrem posouzení dopadů bylo, že navrhovaná kombinace opatření je nejpřiměřenější a nejucelenější, pokud jde o uskutečnění obecných a specifických cílů této iniciativy.

Konkrétní vnitrostátní dopady budou záviset na řadě faktorů, včetně rozsahu nezbytných legislativních úprav a širších socioekonomických souvislostí. Celkově lze očekávat výhody, pokud jde o větší povědomí mezi zaměstnavateli, posílení postavení pracovníků prostřednictvím lepšího vymáhání jejich práva na stejnou odměnu za stejnou nebo rovnocennou práci, snížení genderové předpojatosti ve strukturách odměňování, řešení systémového podhodnocování práce žen a v konečném důsledku o snížení podílu rozdílů v odměňování žen a mužů zřejmě způsobených diskriminací v odměňování. Lze očekávat také účinky na makroekonomické úrovni, i když je nelze přesně odhadnout, protože přesná velikost diskriminace v odměňování (a tedy její příspěvek k rozdílu v odměňování žen a mužů) není k dispozici. Větší rovnost odměňování by mohla zvýšit celkové hrubé výdělky na úrovni EU a snížit nerovnost tržních příjmů ve všech členských státech. Dále se očekává, že se míra rizika chudoby sníží, přičemž riziko chudoby se sníží hlavně v domácnostech rodičů samoživitelů (z čehož ženy představují 85 %). Celkově by tato iniciativa mohla vést ke zvýšení vládních příjmů z přímých daní a sociálních příspěvků a ke zvýšení souhrnné poptávky v návaznosti na nárůst celkových hrubých příjmů.

Odstranění genderové předpojatosti v postupech, při kterých se stanovují odměny na úrovni zaměstnavatele, bude mít pozitivní dopad na pracovní spokojenost a zapojení zaměstnanců, což má obojí v době po skončení krize zásadní význam. To by zase mohlo přinést výhody pro

²⁹ Souhrn odpovědí viz příloha 2 posouzení dopadů, které je připojeno k tomuto návrhu.

³⁰ Souhrn odpovědí viz příloha 2 posouzení dopadů, které je připojeno k tomuto návrhu.

³¹ SWD(2021) 41.

zaměstnavatele, kteří si lépe udrží nadané zaměstnance, zlepší své dobré jméno a následně i potenciálně zvýší zisky. Posílená donucovací opatření zlepší přístup ke spravedlnosti a prosazování práv udělených na základě práva EU. Upřesněná pravidla podpoří pochopení a povědomí o stávajícím právním rámci a zvýší konzistenci v jeho uplatňování.

Návrh posouzení dopadů byl podpořen Výborem pro kontrolu regulace dne 27. ledna 2021. Stanovisko tohoto výboru, konečné znění posouzení dopadů a jeho souhrn jsou zveřejněny společně s tímto návrhem.

- **Účelnost právních předpisů a zjednodušení**

Komise zkoumala způsoby zjednodušení a snížení zátěže, zejména pro menší společnosti. Opatření v tomto návrhu, která vycházejí z vnitrostátních postupů v EU i mimo ni, jsou navržena k posílení práva na stejnou odměnu, přičemž zároveň omezují případné náklady a zátěž a zohledňují obtížnou hospodářskou situaci v EU v důsledku pandemie COVID-19. Tento návrh tedy zohledňuje zásadu proporcionality. Zejména vzhledem k případnému úsilí potřebnému k získání informací o odměňování a podávání zpráv o nich se povinnost podávat zprávy vztahuje pouze na zaměstnavatele s nejméně 250 zaměstnanci. Společné posouzení odměňování se bude vztahovat pouze na ty zaměstnavatele, u nichž na základě jejich výroční zprávy existuje pádný důvod se domnívat, že mohou mít problémy s nerovnostmi v odměňování žen a mužů. Analýza ukazuje, že opatření navrhovaná v této směrnici obnášejí nízké náklady a nebyly předloženy žádné důkazy o tom, že by existovaly levnější způsoby, jak dosáhnout stejných cílů se stejnou účinností.

- **Základní práva**

Cíle tohoto návrhu jsou v souladu s Listinou základních práv Evropské unie, zejména s článkem 23, který stanoví, že „rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech, včetně zaměstnání, práce a odměny za práci“, a článkem 31, který stanoví, že „každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost“.

Kromě toho článek 27 Listiny stanoví, že „pracovníci nebo jejich zástupci musí mít na vhodných úrovních zaručeno právo na včasné informování a projednávání v případech a za podmínek, které stanoví právo Unie a vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti“.

4. ROZPOČTOVÉ DŮSLEDKY

Návrh nevyžaduje dodatečné zdroje z rozpočtu EU.

5. OSTATNÍ PRVKY

- **Způsoby monitorování, hodnocení a podávání zpráv**

Členské státy musí tuto směrnici provést ve vnitrostátním právu do dvou let po jejím přijetí a svá prováděcí opatření oznámit Komisi. V souladu s článkem 30 směrnice mohou provedením prostřednictvím kolektivních smluv pověřit sociální partnery.

Za účelem posouzení toho, jak účinně tato iniciativa dosahuje svých obecných a specifických cílů, podají členské státy po 8 letech zprávu o jejím uplatňování. Komise na tomto základě přijme zprávu.

- **Podrobné vysvětlení konkrétních ustanovení návrhu**

Kapitola I – Obecná ustanovení

Článek 1 – Účel a předmět

Toto ustanovení upřesňuje účel a předmět směrnice. Cílem směrnice je stanovit minimální požadavky, které posílí uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen a zákazu diskriminace na základě pohlaví prostřednictvím transparentnosti odměňování a posílených mechanismů prosazování.

Článek 2 – Oblast působnosti

Toto ustanovení vymezuje osobní působnost směrnice, tj. osoby, které jsou oprávněny práv uvedených v této směrnici požívat.

Článek 3 – Definice

Toto ustanovení vymezuje termíny a pojmy a předem upřesňuje, jak by měly být chápány v souvislostech směrnice.

Tyto termíny a pojmy zahrnují příslušné stávající definice uvedené v přepracovaném znění směrnice (odměna, přímá diskriminace, nepřímá diskriminace), ale také nové pojmy konkrétně související s právem na stejnou odměnu, jako jsou úrovně odměňování, rozdíly v odměňování, medián odměňování, medián rozdílu v odměňování, pásmo kvartilu odměňování a kategorie pracovníků.

Pojem „odměny“ zahrnuje plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích („doplňkové nebo proměnné složky“) vyplácí pracovníkům v souvislosti se zaměstnáním. To zahrnuje veškeré další výhody, jako jsou bonusy, odměny za přesčasy, cestovné (včetně vozidel poskytovaných zaměstnavatelem a cestovních karet), příspěvky na bydlení, náhrady za účast na školení, platby v případě propuštění, zákonnou nemocenskou, zákonem požadované náhrady a zaměstnanecké penzijní pojištění. To by mělo zahrnovat všechny prvky odměny předepsané zákonem nebo kolektivní smlouvou.

Diskriminace v odměňování na základě pohlaví může zahrnovat průnik různých os diskriminace: na základě pohlaví na straně jedné a rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace (ochrana podle směrnice 2000/43/ES nebo směrnice 2000/78/ES) na straně druhé. Cílem nové definice je vyjasnit, že v souvislosti s diskriminací odměňování na základě pohlaví by měla být taková kombinace zohledněna, čímž by se odstranily veškeré pochybnosti, které v tomto ohledu podle stávajícího právního rámce mohou existovat. To zajistí, aby soudy nebo jiné příslušné orgány náležitě zohledňovaly každou situaci, ve které došlo ke znevýhodnění na základě diskriminace z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám, zejména pro hmotněprávní a procesní účely, mimo jiné za účelem uznání existence diskriminace, rozhodnutí o vhodné referenční osobě, posouzení proporcionality a v příslušných případech za účelem stanovení úrovně přiznané náhrady nebo uložených sankcí. Jeden konkrétní případ takové příslušnosti k více skupinám se týká situace migrantek, které mohou čelit několika formám diskriminace na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu či náboženského vyznání nebo přesvědčení.

Článek 4 – Stejná a rovnocenná práce

Dodržování práva na stejnou odměnu žen a mužů, zakotveného ve Smlouvě, vyžaduje, aby zaměstnavatelé měli struktury odměňování zajišťující, aby ženy a muži byli placeni za stejnou nebo rovnocennou práci stejně. Aby toto ustanovení umožnilo pracovníkům a zaměstnavatelům posoudit, co představuje rovnocennou práci, je třeba, aby členské státy zavedly nástroje nebo metodiky pro posuzování a porovnávání hodnoty práce v souladu se souborem objektivních kritérií, která zahrnují požadavky na vzdělání, praxi a odbornou přípravu, dovednosti, úsilí a odpovědnost, vykonanou práci a povahu příslušných úkolů. To poskytuje základ pro posouzení, zda lze mít za to, že se pracovníci nacházejí ve srovnatelné situaci a vykonávají rovnocennou práci, a pomůže zaměstnavatelům lépe kategorizovat a odměňovat pracovní pozice na základě objektivních kritérií, které jsou neutrální z hlediska pohlaví.

Dostupnost jasných kritérií na vnitrostátní úrovni pomůže pracovníkům určit platnou referenční osobu pro srovnání a posoudit, zda se s nimi zachází méně příznivě než s touto referenční osobou vykonávající stejnou nebo rovnocennou práci.

Toto ustanovení dále zahrnuje dvě objasnění stanovená v judikatuře Soudního dvora Evropské unie. Zprvce Soud objasnil³², že za účelem určení, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, se srovnání nutně neomezuje na situace, kdy muži a ženy pracují pro stejného zaměstnavatele. Pracovníci se mohou nacházet ve srovnatelné situaci, i když nepracují pro stejného zaměstnavatele, kdykoli lze podmínky odměňování připsat jedinému zdroji, který tyto podmínky stanoví (např. na základě zákonných ustanovení, kolektivních pracovních smluv týkajících se odměňování použitelných na několik společností, nebo pokud jsou pracovní podmínky stanoveny centrálně pro více než jednu společnost v rámci holdingové společnosti nebo konglomerátu). Soud rovněž objasnil, že srovnání se neomezuje pouze na pracovníky zaměstnané současně se žalobcem.³³ Začlenění těchto objasnění zlepší praktické uplatňování zásady stejné odměny.

Dále, pokud neexistuje žádná referenční osoba v reálném životě, mělo by být povoleno srovnání s hypotetickou referenční osobou nebo využití jiných důkazů (statistických nebo jiných dostupných informací), které umožňují předpokládat, že došlo k údajné diskriminaci. Možnost použití hypotetické referenční osoby umožní pracovníkům prokázat, že s nimi nebylo zacházeno stejným způsobem, jakým by se zacházelo s hypotetickou referenční osobou jiného pohlaví.

Závěrem toto ustanovení připomíná požadavek stanovený v čl. 4 odst. 2 přepracovaného znění směrnice, že pokud se pro stanovení odměny používají systémy hodnocení a klasifikace práce, měly by být pro vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví založeny na stejných genderově neutrálních kritériích pro muže a ženy. To znamená, že kritéria pro hodnocení hodnoty pracovního místa nebo pozice musí být popsána a definována způsobem použitelným na pracovní místa mužů i žen objektivním a neutrálním způsobem.

Kapitola II – Transparentnost odměňování

Článek 5 – Transparentnost odměňování před zaměstnáním

Dosud na úrovni EU neexistují žádné minimální standardy transparentnosti odměňování, pokud jde o dobu před zaměstnáním. Toto ustanovení vyžaduje, aby zaměstnavatelé uváděli počáteční úroveň odměny nebo její rozpětí (na základě objektivních a genderově neutrálních

³² Rozsudek ve věci C-320/00, Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

³³ Rozsudek ve věci 129/79, Macarthys, ECLI: ECLI:EU:C:1980:103.

kritérií), která má být budoucímu pracovníkovi vyplácena na konkrétní pozici nebo pracovním místě. Tyto informace mohou být uvedeny v oznámení o volném pracovním místě nebo jinak před pracovním pohovorem, aniž by o ně musel uchazeč žádat (například v pozvánce k pohovoru nebo přímo sociálními partnery).

Kromě toho zakazuje zaměstnavatelům ptát se potenciálních pracovníků na jejich historii odměňování v rámci jejich bývalého pracovního poměru.

Cílem tohoto ustanovení je zajistit, aby pracovníci měli při uzavírání pracovního poměru potřebné informace, a mohli tak vést vyvážená a spravedlivá jednání o svých platech. Rovněž by zajistilo, že stávající diskriminace v odměňování a předpojatost nebudou přetrvávat po delší dobu, zejména když pracovníci mění zaměstnání. To neomezuje vyjednávací sílu zaměstnavatele, pracovníka nebo sociálních partnerů vyjednat plat mimo uvedené rozpětí. Toto opatření v oblasti transparentnosti by rovněž řešilo diskriminaci z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám, v rámci níž netransparentní stanovování odměn umožňuje diskriminační praktiky na základě několika důvodů diskriminace.

Článek 6 – Transparentnost stanovování odměn a politiky kariérního postupu

Aby bylo zajištěno genderově neutrální stanovování odměn a kariérní postup, toto ustanovení stanoví povinnost pro zaměstnavatele, aby zpřístupnili pracovníkům popis genderově neutrálních kritérií použitých k vymezení jejich odměny a kariérního postupu. Aby se zabránilo nepřiměřené zátěži pro mikropodniky a malé podniky, může mít zaměstnavatel v příslušných případech určitou flexibilitu, pokud jde o způsob, jak tuto povinnost plní, s přihlédnutím k jeho velikosti, a to v závislosti na počtu zaměstnanců.

Článek 7 – Právo na informace

Cílem tohoto ustanovení je poskytnout pracovníkům nezbytné informace k posouzení, zda jsou placeni nediskriminačním způsobem ve srovnání s jinými pracovníky ve stejné organizaci vykonávajícími stejnou nebo rovnocennou práci, a v případě potřeby k prosazování svého práva na stejnou odměnu.

Toto ustanovení vychází ze stávajícího doporučení Komise z roku 2014 o transparentnosti odměňování. Poskytuje pracovníkům právo požadovat od zaměstnavatele informace o své individuální úrovni odměňování a o průměrných úrovních odměňování, v členění podle pohlaví, pro kategorie pracovníků vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci.

Zaměstnavatel je povinen každoročně informovat všechny pracovníky o jejich právu na získání těchto informací a poskytnout požadované informace v přiměřené lhůtě a na žádost ve formátu, který je přístupný pro pracovníky se zdravotním postižením.

Toto ustanovení umožňuje pracovníkům požadovat tyto informace prostřednictvím svých zástupců nebo prostřednictvím subjektu pro rovné zacházení s cílem řešit možná odvetná opatření nebo obavu z odvetných opatření ze strany zaměstnavatele.

Za účelem další pomoci možným obětem diskriminace v odměňování na základě pohlaví toto ustanovení zakazuje ustanovení o zachování důvěrnosti, pokud je cílem zveřejnění informací o odměňování prosadit právo na stejnou odměnu pro ženy a muže za stejnou nebo rovnocennou práci. Na druhé straně mohou zaměstnavatelé požadovat, aby použití jakýchkoli získaných informací zůstalo omezeno na vymáhání práva na stejnou odměnu.

Článek 8 – Podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů

Toto ustanovení stanoví povinnost zaměstnavatelů s nejméně 250 pracovníky zveřejňovat a zpřístupňovat určité informace, například rozdíly v odměňování mezi ženami a muži pracujícími v jejich organizaci, a to i pokud jde o doplňkové nebo proměnné složky (viz vysvětlení článku 3 výše) nad rámec obvyklého základního platu.

Informace uvedené v odst. 1 písm. a) až f) tohoto článku vycházejí z informací, které jsou v rámci organizace snadno dostupné a poskytují celkový obrázek o rozdílech v odměňování žen a mužů v dané organizaci, např. rozdělení pracovníků podle pohlaví do pásem kvartilů odměňování podává informace o podílu žen na nejvýše/nejniže placených pozicích. Zveřejnění těchto informací umožňuje určité srovnání mezi zaměstnavateli, což představuje pobídku pro zaměstnavatele, aby předcházeli případným rozdílům v odměňování, podněcuje diskusi o rovnosti v odměňování a je impulzem k opatřením.

Informace uvedené v odst. 1 písm. g) tohoto článku týkající se rozdílu v odměňování mezi ženami a muži podle kategorií pracovníků vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci jsou specifické pro každého zaměstnavatele a jsou citlivější než obecné údaje o rozdílech v odměňování. Kategorizace pracovníků vykonávajících rovnocennou práci je založena na kombinaci a váze kritérií, která jsou relevantní pro konkrétního dotčeného zaměstnavatele. Rozdíly v odměňování podle jednotlivých kategorií tudíž nejsou srovnatelné napříč zaměstnavateli, a proto by tyto informace neměly být zveřejňovány. Zaměstnavatelé by měli tyto informace poskytovat všem pracovníkům a jejich zástupcům a inspektorát práce a subjekty pro rovné zacházení by měly mít možnost tyto informace získat na požádání. Informace o rozdílech v odměňování mezi ženami a muži podle kategorií pracovníků poslouží k posílení samoregulačního přístupu zaměstnavatelů a umožní zaměstnancům a jejich zástupcům požadovat dodržování zásady stejné odměny. Tyto informace také slouží jako spouštěcí mechanismus pro zahájení společného posouzení odměňování ve smyslu článku 9.

Jako alternativní opatření k podávání zpráv o odměnách zaměstnavateli, zejména s cílem omezit možnou zátěž, kterou může podávání zpráv způsobit, se členské státy mohou rozhodnout, že pověří stávající orgán, aby shromáždil požadované informace na základě správních údajů, například údajů poskytovaných zaměstnavateli daňovému orgánu nebo orgánu sociálního zabezpečení, a tyto informace zpřístupnil namísto zaměstnavatelů. Toto ustanovení dále stanoví povinnost monitorovacího orgánu určeného podle článku 26, aby shromažďoval údaje přijaté od zaměstnavatelů, a zajistil tak široký přístup umožňující srovnání údajů jednotlivých zaměstnavatelů, odvětví a regionů v rámci dotčeného členského státu.

Na základě poskytnutých informací mají pracovníci a jejich zástupci, inspektoráty práce a subjekty pro rovné zacházení právo požádat zaměstnavatele v souvislosti s těmito informacemi o objasnění a podrobnosti, včetně vysvětlení případných rozdílů v odměňování žen a mužů. Zaměstnavatel je povinen na takové žádosti odpovědět v přiměřené lhůtě prostřednictvím odůvodněné odpovědi. V případě, že rozdíly v odměňování žen a mužů nejsou odůvodněny objektivními a genderově neutrálními faktory, je zaměstnavatel povinen v úzké spolupráci se zástupci zaměstnanců, inspektorátem práce nebo subjektem pro rovné zacházení situaci napravit.

Článek 9 – Společné posouzení odměňování

Pokud podávání zpráv o odměňování provedené v souladu s článkem 8 prokáže rozdíl průměrné odměny mezi ženami a muži v organizaci ve výši nejméně 5 procent u jakékoli kategorie pracovníků vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci, který nebyl odůvodněn

objektivními a genderově neutrálními faktory, je dotčený zaměstnavatel povinen provést posouzení odměňování. Je požadováno, aby zaměstnavatel odůvodnil veškeré rozdíly v odměňování v jakékoli kategorii pracovníků, včetně rozdílů nižších než 5 %, objektivními a genderově neutrálními faktory a situaci podle čl. 8 odst. 7 napravil.

Společné posouzení odměňování by měli provádět zaměstnavatelé ve spolupráci se zástupci zaměstnanců. Pokud v organizaci chybí formální zástupci zaměstnanců, měl by zaměstnavatel pro tento účel určit jednoho nebo více pracovníků.

Požadavek společného posouzení odměňování má za cíl podnítit povinná opatření ze strany zaměstnavatelů, aby přezkoumali své postupy stanovování odměn a řešili případnou genderovou předpojatost ve strukturách odměňování porušujících zásadu stejné odměny. Spolupráce mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců zajišťuje podporovaný přístup a vede ke společným opatřením.

Rozdíly v průměrných úrovních odměňování mezi ženami a muži v každé kategorii pracovníků vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci, musí být objektivně zdůvodněny, jak společně stanoví zástupci zaměstnanců a zaměstnavatel. Pokud rozdíly nelze odůvodnit objektivními faktory, musí zaměstnavatel přijmout nápravná opatření; pokud proběhla předchozí posouzení, musí zaměstnavatel přiložit zprávu o účinnosti veškerých opatření přijatých na základě těchto posouzení. Opatření by měla být přijímána v úzké spolupráci se zástupci zaměstnanců, inspektorátem práce a/nebo subjektem pro rovné zacházení a měla by zahrnovat zavedení genderově neutrálního hodnocení a klasifikace práce, aby bylo zajištěno, že bude vyloučena jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace odměňování na základě pohlaví.

Článek 10 – Ochrana údajů

Ustanovení požaduje, aby se případné zpracování a/nebo zpřístupnění osobních údajů podle opatření v oblasti transparentnosti odměňování podle této směrnice provádělo v souladu s obecným nařízením o ochraně osobních údajů (nařízení (EU) 2016/679) (GDPR)³⁴.

Stanoví, že žádné osobní údaje shromážděné zaměstnavateli podle článků 7, 8 nebo 9 nesmí být použity k žádnému jinému účelu než k provedení zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.

Další záruky se předpokládají v případě, že by zveřejnění informací podle článku 7, 8 a 9 vedlo k přímému nebo nepřímému zveřejnění odměny identifikovatelného spolupracovníka. Členské státy mohou rozhodnout, že v takovém případě bude přístup k informacím omezen na zástupce zaměstnanců nebo na subjekt pro rovné zacházení. Ti pracovníka informují o možném nároku, aniž by zveřejnili skutečné úrovně odměňování jednotlivých pracovníků vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci. Vzhledem k tomu, že některé informace o úrovních odměňování již mohou být veřejně dostupné, například ve veřejném sektoru, mohou členské státy tuto ochranu provést v souladu s vnitrostátní praxí.

Článek 11 – Sociální dialog

Zapojení sociálních partnerů do prosazování rovnosti žen a mužů v pracovněprávních vztazích je důležité. Mají nejlepší předpoklady k odhalení silných a slabých stránek opatření

³⁴ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES, Úř. věst. L 119, 4.5.2016, s. 1.

na vnitrostátní, regionální a místní úrovni za účelem prevence a boje proti diskriminaci v odměňování na základě pohlaví. Hrají klíčovou roli například při vytváření genderově neutrálních metod hodnocení a klasifikace práce. V souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi, a aniž by byla dotčena autonomie sociálních partnerů, tento článek proto stanoví povinnost členských států zajistit, aby práva a povinnosti podle této směrnice byla projednána se sociálními partnery. Toho lze dosáhnout prostřednictvím různých politických opatření zaměřených na rozvoj aktivního sociálního partnerství.

Kapitola III – Opravné prostředky a prosazování

Článek 12 – Ochrana práv

Toto ustanovení vychází z článku 17 přepracovaného znění směrnice a požaduje, aby členské státy zajistily dostupnost soudních řízení za účelem vymáhání práv a povinností podle této směrnice. Posiluje přístup ke spravedlnosti tím, že objasňuje, že předchozí použití mimosoudního řízení může spočívat v dohodovacím řízení nebo v řízení před subjektem pro rovné zacházení. Přístupu ke spravedlnosti by v žádném případě neměla bránit povinná mezitímní správní řízení.

Článek 13 – Řízení jménem nebo na podporu pracovníků

Toto ustanovení vyžaduje, aby se sdružení, organizace, subjekty pro rovné zacházení a zástupci zaměstnanců nebo jiné právní subjekty, které mají zájem na zajištění rovnosti žen a mužů, mohli zapojit do soudního nebo správního řízení za účelem vymáhání povinností podle tohoto návrhu. Tyto subjekty by měly mít na základě souhlasu pracovníka právo v těchto řízeních jednat jménem nebo na podporu tohoto pracovníka. Zejména subjekty pro rovné zacházení nemají v současnosti ve všech členských státech právo podávat žaloby k soudu.

Toto ustanovení navíc zavádí právo subjektů pro rovné zacházení a zástupců zaměstnanců podávat žaloby jménem více než jednoho pracovníka, pokud k tomu dají dotčení pracovníci souhlas. Cílem je překonat procesní překážky a překážky související s náklady, s nimiž se oběti diskriminace v odměňování na základě pohlaví potýkají při prosazování svého práva na stejnou odměnu a při prosazování opatření v oblasti transparentnosti podle tohoto návrhu. Možnost podat kolektivní žalobu je omezena na uznané subjekty, tj. subjekty pro rovné zacházení a zástupce zaměstnanců.

Článek 14 – Právo na náhradu

Přísnější požadavek týkající se náhrady podpoří oběti diskriminace v odměňování na základě pohlaví, aby se domohly spravedlnosti a prosadily své právo na stejnou odměnu. Toto ustanovení stanoví povinnost členských států, aby zajistily, že každý pracovník, který utrpěl újmu způsobenou porušením jakéhokoli práva nebo povinnosti související se zásadou stejné odměny, může požadovat a získat plnou náhradu za způsobenou újmu, a to způsobem, který je odrazující a přiměřený utrpěné škodě.

Toto ustanovení vychází z článku 18 přepracovaného znění směrnice a v souladu s judikaturou Soudního dvora vyžaduje, aby se diskriminovaný pracovník dostal do pozice, ve které by byl, kdyby k žádné diskriminaci nedošlo. To zahrnuje plnou náhradu nevyplacené odměny a souvisejících bonusů nebo plateb v naturáliích, náhradu za ztracené příležitosti a morální újmu. Závěrem je stanoveno, že náhrady nebo vyrovnání nesmí být omezeny předem stanovenou horní hranicí.

Článek 15 – Další opravné prostředky

Za účelem zintenzivnění vymáhání práva na stejnou odměnu toto ustanovení zajišťuje, aby soudy nebo příslušné orgány mohly vydávat soudní příkazy, které stanoví porušení jakéhokoli práva nebo povinnosti týkající se zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci a zastavují takové porušování. Soudy nebo příslušné orgány dále musí mít možnost požadovat, aby žalovaná strana přijala strukturální nebo organizační opatření, aby dodržovala své povinnosti týkající se stejné odměny.

Aby bylo zajištěno rychlé dodržování předpisů, mohou soudy nebo příslušné orgány uložit zaplacení pokuty, a to opakované.

Článek 16 – Přenesení důkazního břemene

Jak již bylo uvedeno v článku 19 přepracovaného znění směrnice, toto ustanovení vyžaduje, aby v případech diskriminace *prima facie* příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady stejné odměny. Kromě toho v soudních nebo správních řízeních týkajících se přímé či nepřímé diskriminace, a v souladu se stávající judikaturou³⁵, tato směrnice posiluje postavení pracovníka: v případě, že zaměstnavatel nesplnil povinnosti týkající se transparentnosti odměňování stanovené směrnicí, by důkazní břemeno mělo přejít na žalovaného, aniž by bylo třeba, aby pracovník prokázal i to, že se jedná o případ, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci.

Posílení principu přenesení důkazního břemene nejen usnadní vymáhání práva na stejnou odměnu, ale také poskytne zaměstnavatelům další pobídku k tomu, aby dodržovali své povinnosti týkající se transparentnosti podle této směrnice.

Článek 17 – Přístup k důkazům

Tento článek stanoví, že vnitrostátní soudy nebo jiné příslušné orgány budou mít možnost uložit žalovanému, aby v průběhu řízení zahájeného na základě žaloby týkající se diskriminace v odměňování na základě pohlaví zveřejnil příslušné důkazy, které má pod svou kontrolou. Vnitrostátní soudy mají zejména pravomoc nařít zpřístupnění důkazů obsahujících důvěrné informace, pokud to považují za relevantní ve vztahu k žalobě, přičemž mají k dispozici účinná opatření na ochranu těchto informací. Důvěrné informace mohou mít formu právního poradenství poskytovaného vedení, protokolu ze schůze akcionářů, osobních údajů atd., které jsou nezbytné pro uplatnění nebo obranu zákonných nároků vyplývajících z diskriminace v odměňování na základě pohlaví.

Článek 18 – Promlčecí lhůty

Krátké promlčecí lhůty a související procesní překážky byly označeny za jednu z překážek bránících obětem diskriminace v odměňování v prosazování jejich práva na stejnou odměnu. Proto tato směrnice stanoví společné standardy v oblasti promlčecích lhůt pro podávání žalob týkajících se diskriminace v odměňování na základě pohlaví.

³⁵ Rozsudek ve věci C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

Stanoví, že promlčecí lhůta pro podání žaloby podle tohoto návrhu musí být nejméně tři roky a neměla by začít běžet dříve, než porušování zásady stejné odměny nebo porušování práv nebo povinností podle této směrnice skončí a než se žalobce o tomto porušování dozví. Promlčecí lhůta by navíc měla být pozastavena nebo přerušena, jakmile žalobce podá žalobu nebo na nárok upozorní zaměstnavatele, zástupce zaměstnanců, inspektorát práce nebo subjekt pro rovné zacházení.

Článek 19 – Náklady řízení a soudní výlohy

Náklady na soudní spory představují zásadní procesní překážku, což oběti diskriminace v odměňování na základě pohlaví silně odrazuje od domáhání se práva na stejnou odměnu a vede k nedostatečné ochraně a nedostatečnému vymáhání práva na stejnou odměnu. S cílem zajistit lepší přístup ke spravedlnosti a motivovat pracovníky k vymáhání svých práv zajišťuje toto ustanovení žalobcům, kteří byli ve své žalobě týkající diskriminace v odměňování úspěšní, právo vymáhat od žalovaného soudní výlohy a poplatky za znalce. Na druhé straně upřesňuje, že žalovaní, kteří byli ve své obhajobě proti žalobě týkající se diskriminace v odměňování úspěšní, nebudou mít podobné právo, tedy právo na náhradu soudních výloh a poplatků za znalce od žalobce (žalobců), kromě případů, kdy byla žaloba podána ve zlém víře, byla neopodstatněná nebo pokud by nevymáhání těchto výloh bylo za konkrétních okolností případu považováno za nepřiměřené (např. v případě mikropodniků, které jsou v nepříznivé finanční situaci).

Článek 20 – Sankce

Toto ustanovení posiluje stávající minimální standardy týkající se sankcí, které se mají uplatnit při jakémkoli porušení práv a povinností souvisejících se stejnou odměnou žen a mužů za stejnou nebo rovnocennou práci, a to tím, že podporuje odrazující účinek pro zaměstnavatele, kteří se dopouštějí nezákonného jednání. Smysluplné sankce mají zároveň preventivní účinek tím, že zaměstnavatele podněcují k proaktivnímu plnění jejich povinností.

Jakékoli sankce stanovené v členských státech by měly zahrnovat pokuty, jejichž výše musí zohledňovat řadu přitěžujících prvků, jako je závažnost a doba trvání porušení, jakož i úmysl nebo hrubá nedbalost ze strany zaměstnavatele.

Tento článek rovněž požaduje, aby členské státy zavedly konkrétní sankce, které se budou vztahovat na opakované porušování práv a povinností souvisejících se zásadou stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Tyto sankce by mohly zahrnovat například zrušení veřejných výhod nebo vyloučení (na určitou dobu) z dalšího přidělování finančních nebo úvěrových pobídek.

Článek 21 – Zásady týkající se stejné odměny v rámci veřejných zakázek nebo koncesí

V souladu se směrnicí 2014/23/EU³⁶, směrnicí 2014/24/EU³⁷ a směrnicí 2014/25/EU³⁸ by členské státy měly přijmout vhodná opatření, aby bylo zajištěno, že hospodářské subjekty (včetně následného subdodavatelského řetězce) budou při plnění veřejných zakázek nebo koncesí dodržovat povinnosti týkající se stejné odměny mužů a žen. Znamená to, že by měly především zajistit, aby hospodářské subjekty měly mechanismy stanovování odměn, které nevedou k rozdílům v odměňování žen a mužů, jež nelze u jakékoli kategorie pracovníků vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci odůvodnit genderově neutrálními faktory.

Při plnění těchto povinností by členské státy měly dále zvážit, zda veřejní zadavatelé případně zavedou sankce a podmínky pro vypovězení smlouvy, které zajistí dodržování zásady stejné odměny při plnění veřejných zakázek a koncesí. Toto ustanovení rovněž objasňuje, že stávající nepovinné důvody pro vyloučení podle směrnice 2014/23/EU, směrnice 2014/24/EU a směrnice 2014/25/EU lze použít k vyloučení subjektu, který porušuje zásadu stejné odměny.

Povinnosti stanovené v tomto ustanovení spadají do oblasti příslušných závazků v oblasti sociálního a pracovního práva stanovených v čl. 18 odst. 2 a čl. 71 odst. 1 směrnice 2014/24/EU o zadávání veřejných zakázek, čl. 36 odst. 2 a čl. 88 odst. 1 směrnice 2014/25/EU o zadávání zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky, dopravy a poštovních služeb a čl. 30 odst. 3 a čl. 42 odst. 1 směrnice 2014/23/EU o udělování koncesí. Upřesnění a výslovný odkaz na výše uvedená ustanovení má podpořit a posílit jejich provádění, pokud jde o právo na stejnou odměnu.

Článek 22 – Pronásledování a ochrana před méně příznivým zacházením

S pracovníky a jejich zástupci by se po výkonu práva na stejnou odměnu nebo jakéhokoli práva uvedeného v této směrnici nemělo zacházet méně příznivě. Členské státy by měly na vnitrostátní úrovni zavést opatření na ochranu pracovníků, včetně zástupců zaměstnanců, před propuštěním nebo jiným nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatelů, které by mohlo následovat po stížnosti nebo soudním řízení s cílem vymáhat dodržování jakéhokoli práva nebo povinnosti souvisejících se stejnou odměnou za stejnou nebo rovnocennou práci.

Článek 23 – Vztah ke směrnici 2006/54/ES

³⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU ze dne 26. února 2014 o udělování koncesí, Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 1.

³⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání veřejných zakázek a o zrušení směrnice 2004/18/ES, Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 65.

³⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky, dopravy a poštovních služeb a o zrušení směrnice 2004/17/ES, Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 243.

Toto ustanovení objasňuje vztah ke směrnici 2006/54/ES, pokud jde o donucovací opatření. Donucovací opatření uvedená v této směrnici se použijí na řízení týkající se jakýchkoli práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci stanovenou v článku 4 směrnice 2006/54/ES namísto článku 17, 18, 19, 24 a 25 uvedené směrnice.

KAPITOLA IV – Horizontální ustanovení

Článek 24 – Úroveň ochrany

Jedná se o standardní ustanovení umožňující členským státům poskytnout vyšší úroveň ochrany, než zaručuje směrnice. Rovněž to brání členským státům ve snižování úrovně ochrany, pokud jde o stejnou odměnu mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

Článek 25 – Subjekty pro rovné zacházení

Vnitrostátní subjekty pro rovné zacházení hrají klíčovou roli při prosazování právních předpisů proti diskriminaci a v oblasti rovného zacházení v Evropské unii. Přepřacované znění směrnice již stanoví, že by členské státy měly určit jeden nebo více subjektů pověřených podporou, rozbořem, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví, včetně ve vztahu k odměňování. Toto ustanovení stanoví, že by vnitrostátní subjekty pro rovné zacházení měly být rovněž příslušné ve věcech spadajících do oblasti působnosti této směrnice. Dále stanoví povinnost členským státům, aby přijaly aktivní opatření k zajištění úzké spolupráce a koordinace mezi vnitrostátními subjekty pro rovné zacházení a inspektoráty práce a k zajištění toho, aby měly subjekty pro rovné zacházení řádné zdroje pro výkon svých funkcí, pokud jde o dodržování práva na stejnou odměnu. Při tom by členské státy měly zvážit, že by se subjektům pro rovné zacházení za tímto účelem přidělovaly částky získané zpět formou pokut podle článku 20.

Článek 26 – Sledování a zvyšování povědomí

Členské státy by za účelem zajištění řádného sledování provádění práva na stejnou odměnu mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci měly zřídit zvláštní monitorovací orgán. Tento orgán, který může být součástí již existujícího orgánu zabývajícího se podobnými cíli, by měl mít zvláštní úkoly týkající se provádění opatření v oblasti transparentnosti odměňování stanovených touto směrnicí a shromažďovat určité údaje za účelem sledování nerovností v odměňování a dopadu opatření v oblasti transparentnosti odměňování. Členské státy budou muset přijmout nezbytná opatření pro řádné fungování tohoto orgánu.

Hlavní funkcí monitorovacího orgánu by mělo být shromažďování údajů a zpráv vypracovaných v souladu s opatřeními v oblasti transparentnosti odměňování stanovenými v této směrnici a v příslušných případech zajištění jejich zveřejnění uživatelsky vstřícným způsobem. Měl by také řešit příčiny rozdílů v odměňování žen a mužů a poskytnout nástroje pro analýzu a posuzování nerovností v odměňování. Dále by měl být odpovědný za to, že jednou ročně poskytne Komisi údaje o počtu a typech případů diskriminace v odměňování předložených soudům a o stížnostech podaných u příslušných veřejných orgánů, včetně subjektů pro rovné zacházení. A konečně by jeho úkolem mělo být zvyšování povědomí mezi veřejnými a soukromými podniky a organizacemi, sociálními partnery a širokou veřejností s cílem prosazovat zásadu stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci a transparentnost odměňování.

Článek 27 – Kolektivní vyjednávání a akce

Tato směrnice uznává rozmanitost modelů pracovního trhu v celé EU, včetně úlohy sociálních partnerů v různých členských státech, pokud jde o záležitosti související s předmětem této směrnice. Toto ustanovení proto znovu potvrzuje, že směrnice žádným způsobem neovlivňuje právo sociálních partnerů sjednávat, uzavírat a vymáhat kolektivní smlouvy a vést kolektivní akce.

Článek 28 – Statistiky

Nařízení Rady (ES) č. 530/1999³⁹ vyžaduje, aby členské státy každé čtyři roky sestavovaly na mikroúrovni strukturální statistiky výdělků, jež poskytují harmonizované údaje pro výpočet rozdílů v odměňování žen a mužů. V rámci čtyřletého intervalu mezi dvěma takovými statistikami předávají členské státy dobrovolně roční údaje o rozdílech v odměňování žen a mužů rozdělené podle pohlaví, hospodářského odvětví, pracovní doby (plný/částečný úvazek), hospodářské kontroly (veřejné/soukromé vlastnictví) a věku. I když je diskriminace v odměňování pouze jednou složkou rozdílu v odměňování žen a mužů, je třeba zlepšit frekvenci dostupných údajů, aby bylo možné každoroční monitorování. Toto ustanovení proto stanoví, že je shromažďování ročních údajů o rozdílech v odměňování žen a mužů povinné, aby byl každý rok zajištěn úplný soubor údajů.

Článek 29 – Šíření informací

Cílem tohoto ustanovení je zajistit zvyšování povědomí v členských státech o právech udělených touto směrnicí i o dalších právech, která v téže oblasti již existují.

Článek 30 – Provedení

Tento článek stanoví, že s ohledem na rozmanitost modelů pracovního trhu v celé EU a míru zapojení sociálních partnerů v některých členských státech, pokud jde o stanovení pravidel týkajících se záležitostí, na které se tato směrnice vztahuje, mohou členské státy pověřit sociální partnery provedením příslušných ustanovení směrnice za předpokladu, že budou výsledky vyžadované touto směrnicí vždy zaručeny.

Článek 31 – Provedení ve vnitrostátním právu

Toto ustanovení členským státům stanoví maximální lhůtu pro provedení směrnice ve vnitrostátním právu a pro sdělení znění příslušných předpisů Komisi. Tato lhůta je stanovena v délce dvou let od vstupu této směrnice v platnost.

Článek 32 – Podávání zpráv a přezkum

³⁹ Nařízení Rady (ES) č. 530/1999 ze dne 9. března 1999 o strukturální statistice výdělků a nákladů práce (Úř. věst. L 63, 12.3.1999, s. 6).

Toto ustanovení stanoví povinnost členských států sdělit Komisi veškeré informace týkající se uplatňování směrnice nejpozději do osmi let od vstupu v platnost, přičemž Komisi je umožněno uplatňování směrnice přezkoumat.

Článek 33 – Vstup v platnost

Jedná se o standardní ustanovení, v němž se uvádí, že směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v Úředním věstníku.

Článek 34 – Určení

Jedná se o standardní ustanovení o tom, komu je směrnice určena, v němž se uvádí, že směrnice je určena členskými státy.

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY,

kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 157 odst. 3 této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru⁴⁰,

v souladu s řádným legislativním postupem,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) V článku 2 a čl. 3 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii je zakotveno právo na rovnost žen a mužů jako jedna ze základních hodnot a úkolů Unie.
- (2) Články 8 a 10 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „Smlouva o fungování EU“) stanoví, že při všech svých činnostech Unie usiluje o odstranění nerovností, podporuje rovné zacházení pro muže a ženy a zaměřuje se na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví.
- (3) V čl. 157 odst. 1 Smlouvy o fungování EU je stanoveno, že každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.
- (4) Článek 23 Listiny základních práv Evropské unie stanoví, že rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.
- (5) Evropský pilíř sociálních práv⁴¹, společně vyhlášený Evropským parlamentem, Radou a Komisí, zahrnuje mezi své zásady rovnost zacházení a příležitostí pro ženy a muže a právo na stejnou odměnu za rovnocennou práci.
- (6) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES⁴² stanoví, že v případě stejné nebo rovnocenné práce se má odstranit přímá a nepřímá diskriminace na základě

⁴⁰ Úř. věst. C , s.

⁴¹ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs

pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování. Zejména pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace prací, měl by být založen na stejných kritériích pro muže i pro ženy a sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví.

- (7) V hodnocení z roku 2020⁴³ bylo zjištěno, že uplatňování zásady stejné odměny brání nedostatečně transparentní systémy odměňování, nedostatečná právní jistota ohledně pojmu „rovnocenná práce“ a procesní překážky, kterým oběti diskriminace čelí. Pracovníci nemají k dispozici informace, které potřebují, aby se mohli úspěšně obrátit na soud z důvodu porušení zásady stejné odměny, a zejména informace o úrovních odměňování u kategorií pracovníků, kteří vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci. Ve zprávě bylo zjištěno, že vyšší transparentnost by umožnila odhalit genderovou předpojatost a diskriminaci ve strukturách odměňování podniku či organizace. Rovněž by pracovníkům, zaměstnavatelům a sociálním partnerům umožnila podniknout odpovídající kroky k prosazování práva na stejnou odměnu.
- (8) Po důkladném vyhodnocení stávajícího rámce v oblasti stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci⁴⁴ a po rozsáhlém a inkluzivním konzultačním procesu⁴⁵ byla ve strategii pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025⁴⁶ oznámena závazná opatření týkající se transparentnosti odměňování.
- (9) Rozdíly v odměňování žen a mužů jsou způsobeny různými faktory, z nichž část lze připsat přímé a nepřímé diskriminaci v odměňování na základě pohlaví. Obecný nedostatek transparentnosti ohledně úrovně odměňování v organizacích udržuje situaci, kdy diskriminace v odměňování na základě pohlaví a předpojatost nemusí být zjištěny, nebo existuje-li na ně podezření, je obtížné je prokázat. Proto jsou zapotřebí závazná opatření, aby se zlepšila transparentnost odměňování, organizace byly pobídnuty k přezkumu svých struktur odměňování za účelem zajištění stejné odměny pro ženy a muže vykonávající stejnou nebo rovnocennou práci a obětmi diskriminace se umožnilo prosazovat své právo na stejnou odměnu. To je třeba doplnit ustanoveními, která objasní stávající právní pojmy (jako je pojem „odměny“ a „rovnocenné práce“), a opatřeními, která zlepší mechanismy prosazování a přístup ke spravedlnosti.
- (10) Uplatňování zásady stejné odměny pro muže a ženy by mělo být posíleno odstraněním přímé a nepřímé diskriminace v odměňování. Nevylučuje to, aby zaměstnavatelé vypláceli pracovníkům vykonávajícím stejnou nebo rovnocennou práci odlišnou odměnu na základě objektivních, genderově neutrálních a nestranných kritérií, jako jsou například výkon a schopnosti.

⁴² 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 (Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23).

⁴³ [SWD\(2020\) 50](#). Viz rovněž zpráva Evropskému parlamentu a Radě z roku 2013 o provádění směrnice 2006/54/ES, COM(2013) 861 final.

⁴⁴ Hodnocení příslušných ustanovení směrnice 2006/54/ES, která zavádí zásadu „stejná odměna za stejnou nebo rovnocennou práci“ zakotvenou ve Smlouvě, SWD(2020) 50; Zpráva o provádění akčního plánu EU na období 2017–2019 pro boj proti rozdílu v odměňování žen a mužů, COM(2020) 101.

⁴⁵ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_cs

⁴⁶ Sdělení Komise „Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025“ ze dne 5. března 2020, COM(2020) 152 final.

- (11) Tato směrnice by se měla vztahovat na všechny pracovníky, včetně pracovníků na částečný úvazek, zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo osob s pracovní smlouvou nebo osob v pracovním poměru s agenturou práce, kteří mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr ve smyslu zákona, kolektivních smluv a/nebo praxe platné v jednotlivých členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr“). Ve své judikatuře Soudní dvůr stanovil kritéria pro určení postavení pracovníka⁴⁷. Pokud tato kritéria splňují, měli by být do oblasti působnosti této směrnice zahrnuti pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zavanou, osoby vykonávající občasnou práci, osoby pracující na základě poukazu, pracovníci platform, stážisté a učni. Při posuzování toho, zda v určitém případě existuje pracovněprávní vztah, by se mělo vycházet ze skutečností týkajících se skutečného výkonu práce, nikoli z toho, jak tento vztah popisují jednotlivé strany.
- (12) Aby byly odstraněny překážky, kterým čelí oběti diskriminace v odměňování na základě pohlaví při prosazování svého práva na stejnou odměnu, a aby měli zaměstnavatelé při zajišťování dodržování tohoto práva vodítko, měly by být v souladu s judikaturou Soudního dvora vyjasněny základní pojmy týkající se stejné odměny, jako jsou „odměna“ a „rovnocenná práce“. To by mělo uplatňování těchto pojmů usnadnit, zejména v případě malých a středních podniků.
- (13) Měla by být dodržována zásada stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci pro ženy a muže, pokud jde o mzdu nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. V souladu s judikaturou Soudního dvora⁴⁸ by pojem „odměna“ měl zahrnovat nejen plat, ale také další výhody, jako jsou bonusy, odměny za přesčasy, cestovné (včetně vozidel poskytovaných zaměstnavatelem a cestovních karet), příspěvky na bydlení, náhrady za účast na školení, platby v případě propuštění, zákonnou nemocenskou, zákonem požadované náhrady a zaměstnanecké penzijní pojištění. Měl by zahrnovat všechny prvky odměny předepsané zákonem nebo kolektivní smlouvou.
- (14) Článek 10 Smlouvy o fungování Evropské unie stanoví, že se Unie při vymezování a provádění svých politik a činností zaměří na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Článek 4 směrnice 2006/54/ES stanoví, že nesmí docházet k přímé ani nepřímé diskriminaci na základě

⁴⁷ Rozsudek ve věci C-66/85, Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284; rozsudek ve věci C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre a další, ECLI:EU:C:2010:612; rozsudek ve věci C-229/14, Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, ECLI:EU:C:2015:455; rozsudek ve věci C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411; rozsudek ve věci C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v. Ruhrlandklinik gGmbH, ECLI:EU:C:2016:883; rozsudek ve věci C-658/18, UX v. Governo della Repubblica italiana, ECLI:EU:C:2020:572.

⁴⁸ Například rozsudek ve věci C-58/81, Komise Evropských společenství v. Lucemburské velkovévodství, ECLI:EU:C:1982:215; rozsudek ve věci C-171/88, Rinner-Kühn v. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328; rozsudek ve věci C-147/02, Alabaster v. Woolwich plc a Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192; rozsudek ve věci C-342/93, Gillespie a další, ECLI:EU:C:1996:46; rozsudek ve věci C-278/93, Freers a Speckmann v. Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83; rozsudek ve věci C-12/81, Eileen Garland v. British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44; rozsudek ve věci C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. v. Monika Bötzel, ECLI:EU:C:1992:246; rozsudek ve věci C-33/89, Maria Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI:EU:C:1990:265.

pohlaví, zejména ve vztahu k odměňování. Diskriminace v odměňování na základě pohlaví, kde zásadní roli hraje pohlaví oběti, může mít v praxi mnoho různých podob. Může zahrnovat průnik různých os diskriminace nebo nerovnosti, kdy je pracovník členem jedné nebo více skupin, které jsou chráněny proti diskriminaci na základě pohlaví na straně jedné a rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace (ochrana podle směrnice 2000/43/ES nebo směrnice 2000/78/ES) na straně druhé. Ke skupinám, které těmto vícečetným formám diskriminace čelí, patří migrantky. Tato směrnice by tedy měla vyjasnit, že v souvislosti s diskriminací v odměňování na základě pohlaví by měla být taková kombinace zohledněna, čímž by se odstranily veškeré pochybnosti, které v tomto ohledu podle stávajícího právního rámce mohou existovat. To by mělo zajistit, aby soudy nebo jiné příslušné orgány náležitě zohledňovaly každou situaci, ve které došlo ke znevýhodnění na základě diskriminace z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám, zejména pro hmotněprávní a procesní účely, mimo jiné za účelem uznání existence diskriminace, rozhodnutí o vhodné referenční osobě, posouzení proporcionality a v příslušných případech za účelem stanovení úrovně přiznané náhrady nebo uložených sankcí.

- (15) Aby bylo respektováno právo na stejnou odměnu mužů a žen, musí mít zaměstnavatelé zavedeny mechanismy stanovování odměn nebo struktury odměňování, které zajistí, aby nevznikaly rozdíly v odměňování mužů a žen vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci, jež nejsou odůvodněny objektivními a genderově neutrálními faktory. Tyto struktury odměňování by měly umožňovat srovnání hodnoty různých pracovních míst v rámci téže organizační struktury. V souladu s judikaturou Soudního dvora by hodnota práce měla být posuzována a porovnávána na základě objektivních kritérií, jako jsou požadavky na vzdělání, praxi a odbornou přípravu, dovednosti, úsilí a odpovědnost, vykonaná práce a povaha příslušných úkolů.⁴⁹
- (16) Určení platné referenční osoby je důležitým parametrem při zjišťování, zda lze určitou práci považovat za práci rovnocennou. Umožňuje to pracovníkovi prokázat, že s ním bylo zacházeno méně příznivě než s referenční osobou jiného pohlaví vykonávající stejnou nebo rovnocennou práci. V situacích, kdy neexistuje žádná skutečná referenční osoba, by mělo být možné použít hypotetickou referenční osobu, což dovolí pracovníkovi prokázat, že s ním nebylo zacházeno stejným způsobem, jakým by se zacházelo s hypotetickou referenční osobou jiného pohlaví. Tím by se odstranila důležitá překážka pro potenciální oběti diskriminace v odměňování na základě pohlaví, zejména na vysoce genderově segregovaných trzích práce, kde požadavek na nalezení referenční osoby opačného pohlaví téměř znemožňuje uplatnění nároku na stejnou odměnu. Pracovníkům by navíc nemělo být bráněno ve využívání dalších skutečností, na jejichž základě lze předpokládat údajnou diskriminaci, jako jsou statistiky nebo jiné dostupné informace. To by umožnilo v genderově segregovaných odvětvích a povoláních účinněji řešit nerovnosti v odměňování na základě pohlaví.

⁴⁹ Například rozsudek ve věci C-400/93, Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155; rozsudek ve věci C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1999:241; rozsudek ve věci C-381/99, Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358; rozsudek ve věci C-427/11, Margaret Kenny a další v. Minister for Justice, Equality and Law Reform a další, ECLI:EU:C:2013:122, bod 28.

- (17) Soud objasnil⁵⁰, že za účelem srovnání, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, se srovnání nutně neomezuje na situace, kdy muži a ženy pracují pro stejného zaměstnavatele. Pracovníci se mohou nacházet ve srovnatelné situaci, i když nepracují pro stejného zaměstnavatele, kdykoli lze podmínky odměňování připsat jedinému zdroji, který tyto podmínky stanoví. To může platit tehdy, když jsou podmínky odměňování upraveny zákonnými ustanoveními nebo kolektivními pracovními smlouvami týkajícími se odměňování použitelnými na několik společností nebo když jsou tyto podmínky stanoveny centrálně pro více než jednu organizaci nebo podnik v rámci holdingové společnosti nebo konglomerátu. Soud dále objasnil, že srovnání se neomezuje pouze na pracovníky zaměstnané současně se žalobcem.⁵¹
- (18) Členské státy by měly vytvořit zvláštní nástroje a metodiky na podporu a jako vodítko při posuzování toho, co představuje rovnocennou práci. To by mělo usnadnit uplatňování tohoto pojmu, zejména v případě malých a středních podniků.
- (19) Pokud nejsou systémy klasifikace a hodnocení práce použity genderově neutrálním způsobem, zejména pokud vycházejí z tradičních genderových stereotypů, mohou vést k diskriminaci v odměňování na základě pohlaví. V takovém případě přispívají k rozdílu v odměňování a zachovávají ho tím, že jsou pracovní místa, v nichž dominují muži, a pracovní místa, v nichž dominují ženy, hodnoceny rozdílně v situacích, kdy je hodnota vykonané práce stejná. Pokud se však využívají systémy hodnocení a klasifikace práce, které jsou genderově neutrální, jsou účinné při vytváření transparentního systému odměňování a slouží k zajištění vyloučení přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví. Tyto systémy zjišťují nepřímou diskriminaci v odměňování v souvislosti s podhodnocováním pracovních míst, která obvykle zastávají ženy. Dosahují toho prostřednictvím měření a srovnávání pracovních míst, jejichž obsah je odlišný, ale má stejnou hodnotu, a podporují tak zásadu rovnocenné práce.
- (20) Nedostatek informací ohledně předpokládaného rozpětí odměny na pracovní pozici vytváří informační asymetrii, která omezuje vyjednávací sílu uchazečů. Zajištění transparentnosti by mělo potenciálním pracovníkům umožnit informované rozhodnutí o očekávaném platu, aniž by jakýmkoli způsobem omezovalo vyjednávací sílu zaměstnavatele nebo pracovníka vyjednat plat i mimo uvedené rozpětí. To by rovněž zajistilo jednoznačný základ pro stanovování odměn, který je nezaujatý z hlediska pohlaví, a narušilo podhodnocování odměn ve srovnání s dovednostmi a zkušenostmi. Toto opatření v oblasti transparentnosti by rovněž řešilo diskriminaci z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám, v rámci níž netransparentní stanovování odměn umožňuje diskriminační praktiky na základě několika důvodů diskriminace. Informace, které mají být uchazečům poskytnuty před zaměstnáním, by, nejsou-li zveřejněny v oznámení o volném pracovním místě, mohly být uchazeči poskytnuty před pracovním pohovorem zaměstnavatelem nebo jinak, například sociálními partnery.
- (21) Aby se přerušilo udržování rozdílů v odměňování žen a mužů, které průběžně ovlivňuje jednotlivé pracovníky, nemělo by být povoleno, aby se zaměstnavatelé vyptávali na předchozí platovou historii uchazeče.

⁵⁰ Rozsudek ve věci C-320/00, Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

⁵¹ Rozsudek ve věci 129/79, Macarthy, ECLI:EU:C:1980:103.

- (22) Opatření týkající se transparentnosti odměňování by měla chránit právo pracovníků na stejnou odměnu a zároveň co nejvíce omezovat náklady a zátěž pro zaměstnavatele, přičemž zvláštní pozornost by měla být věnována mikropodnikům a malým podnikům. Opatření by případně měla být přizpůsobena velikosti zaměstnavatele s přihlédnutím k počtu zaměstnanců.
- (23) Zaměstnavatelé by pracovníkům měli zpřístupnit popis kritérií používaných k určení úrovně odměňování a kariérního postupu. Zaměstnavatel by měl mít určitou flexibilitu, pokud jde o způsob, jak tuto povinnost plní, s přihlédnutím k velikosti dané organizace.
- (24) Všichni pracovníci by měli mít právo získat na požádání informace o své odměně a o úrovni odměňování, v členění podle pohlaví, pro kategorii pracovníků vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci. Zaměstnavatelé musí o tomto právu pracovníky každoročně informovat. Zaměstnavatelé se také mohou z vlastního podnětu rozhodnout, že takové informace poskytnou, aniž by o ně pracovníci museli žádat.
- (25) Zaměstnavatelé s nejméně 250 zaměstnanci by měli pravidelně podávat zprávy o odměňování, a to vhodným a transparentním způsobem, například zahrnutím příslušných informací do své zprávy vedení podniku. Společnosti, na které se vztahují požadavky směrnice Evropského parlamentu a Rady 2013/34/EU⁵², se také mohou rozhodnout, že budou zprávy o odměňování podávat společně s dalšími záležitostmi týkajícími se pracovníků ve své zprávě vedení podniku.
- (26) Podávání zpráv o odměňování by mělo zaměstnavatelům umožnit hodnotit a sledovat své struktury a politiky v oblasti odměňování, což jim pomůže s aktivním dodržováním zásady stejné odměny. Zároveň by měly údaje rozdělené podle pohlaví pomáhat příslušným orgánům veřejné správy, zástupcům zaměstnanců a dalším zúčastněným stranám sledovat rozdíly v odměňování žen a mužů napříč odvětvími (horizontální segregace) a funkcemi (vertikální segregace). Zaměstnavatelé mohou doplnit zveřejněné údaje vysvětlením případných rozdílů v odměňování žen a mužů. V případech, kdy rozdíly v průměrné odměně za stejnou nebo rovnocennou práci mezi pracovníky z řad mužů a žen nelze ospravedlnit objektivními a genderově neutrálními faktory, měl by zaměstnavatel přijmout opatření k odstranění nerovností.
- (27) Aby se snížila zátěž pro zaměstnavatele, mohou se členské státy rozhodnout, že shromáždí a propojí nezbytné údaje prostřednictvím svých vnitrostátních správ, což umožní výpočet rozdílů v odměňování žen a mužů na jednoho zaměstnavatele. Takové shromažďování údajů může vyžadovat propojení údajů od několika orgánů veřejné správy (například daňových inspektorátů a úřadů sociálního zabezpečení) a bylo by možné, pokud by byly k dispozici správní údaje, které spárují údaje od zaměstnavatelů (na úrovni společnosti/organizace) s údaji na úrovni zaměstnanců (na individuální úrovni), včetně dávek v hotovosti a v naturáliích. Členské státy by se mohly rozhodnout shromažďovat tyto informace nejen pro ty zaměstnavatele, na které se vztahuje povinnost podávat zprávy o odměňování podle této směrnice, ale také ve vztahu k malým a středním podnikům. Zveřejnění požadovaných informací členskými státy by mělo nahradit povinnost podávání zpráv o platech u těch zaměstnavatelů, na

⁵² Směrnice 2013/34/EU ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/95/EU ze dne 22. října 2014, pokud jde o uvádění nefinančních informací a informací týkajících se rozmanitosti některými velkými podniky a skupinami (Úř. věst. L 330, 15.11.2014, s. 1).

které se vztahují správní údaje, za předpokladu, že bude dosaženo výsledku, který byl touto povinností zamýšlen.

- (28) Aby byly informace o rozdílech v odměňování mezi ženami a muži na úrovni organizace široce dostupné, měly by členské státy pověřit monitorovací orgán určený podle této směrnice, aby agregoval údaje o rozdílech v odměňování získané od zaměstnavatelů, aniž by to pro tyto zaměstnavatele představovalo další zátěž. Monitorovací orgán by měl tyto údaje zveřejnit, aby bylo možné porovnat údaje o jednotlivých zaměstnavatelích, odvětvích a regionech dotčeného členského státu.
- (29) Společné posouzení odměňování by mělo být impulzem k přezkumu a revizi struktur odměňování v organizacích s nejméně 250 pracovníky, které vykazují nerovnosti v odměňování. Společné posouzení odměňování by měli provádět zaměstnavatelé ve spolupráci se zástupci zaměstnanců; pokud zástupci zaměstnanců chybí, měli by být pro tento účel jmenováni. Společné posouzení odměňování by mělo vést k odstranění diskriminace v odměňování na základě pohlaví.
- (30) Jakékoli zpracování nebo zveřejnění informací podle této směrnice by mělo být v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679⁵³. Aby se zabránilo přímému či nepřímému zpřístupnění informací o spolupracovníkovi, který by byl identifikovatelný, měla by být přidána zvláštní ochranná opatření. Na druhou stranu by za účelem prosazování zásady stejné odměny žen a mužů za stejnou práci nebo za práci, které je přiznána stejná hodnota, nemělo pracovníkům bránit v tom, aby informace o své odměně poskytli dobrovolně.
- (31) Je důležité, aby sociální partneři při kolektivním vyjednávání diskutovali o otázkách stejné odměny a věnovali jim zvláštní pozornost. Měly by být respektovány různé prvky vnitrostátního sociálního dialogu a systémů kolektivního vyjednávání v celé Unii a autonomie a smluvní svoboda sociálních partnerů, jakož i jejich postavení jako zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů. Členské státy by proto v souladu se svým vnitrostátním systémem a praxí měly přijmout vhodná opatření, jako jsou programy na podporu sociálních partnerů, praktické pokyny nebo aktivní účast vlády na sociálním dialogu na vnitrostátní úrovni. Tato opatření by měla podnítit sociální partnery k tomu, aby otázkám stejné odměny věnovali náležitou pozornost, včetně diskusí na vhodné úrovni kolektivního vyjednávání a rozvoje genderově neutrálních systémů hodnocení a klasifikace práce.
- (32) Pracovníci by měli mít k dispozici nezbytné postupy, které usnadní výkon jejich práva na přístup ke spravedlnosti. Vnitrostátní právní předpisy, které činí použití dohodovacího řízení nebo zásahu subjektu pro rovné zacházení povinným nebo předmětem pobídek nebo sankcí, by neměly stranám bránit ve výkonu jejich práva na přístup k soudu.
- (33) Zapojení subjektů pro rovné zacházení, vedle dalších zúčastněných stran, napomáhá při účinném uplatňování zásady stejné odměny. Pravomoci a pověření vnitrostátních subjektů pro rovné zacházení by proto měly být dostatečné, aby plně pokrývaly diskriminaci v odměňování na základě pohlaví, včetně transparentnosti odměňování a jakýchkoli jiných práv a povinností stanovených v této směrnici. Aby se odstranily

⁵³ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů), Úř. věst. L 119, 4.5.2016, s. 1.

procesní překážky a překážky spojené s náklady, kterým pracovníci, kteří se domnívají, že jsou diskriminováni, čelí, když se snaží prosadit své právo na stejnou odměnu, měly by mít subjekty pro rovné zacházení, jakož i sdružení, organizace, orgány a zástupci zaměstnanců nebo jiné právnické osoby zainteresované na zajišťování rovnosti mužů a žen možnost zastupovat jednotlivce. Měli by mít možnost se rozhodnout pomáhat pracovníkům jejich jménem nebo na jejich podporu, což by umožnilo, aby pracovníci, kteří byli diskriminováni, účinně uplatňovali svá práva a aby byla prosazována zásada stejné odměny.

- (34) Subjekty pro rovné zacházení a zástupci zaměstnanců by rovněž měli mít možnost zastupovat jednoho nebo několik pracovníků, kteří se domnívají, že jsou diskriminováni na základě pohlaví v rozporu se zásadou stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci. Podání žaloby jménem několika pracovníků nebo jejich podporování je způsob, jak usnadnit řízení, které by jinak nebylo zahájeno kvůli procesním a finančním překážkám nebo kvůli obavám z pronásledování a také v případech, kdy pracovníci čelí diskriminaci na základě více důvodů, jejichž rozuzlení může být obtížné. Kolektivní žaloby mají potenciál odhalit systémovou diskriminaci a zviditelnit téma stejné odměny a rovnosti žen a mužů ve společnosti jako celku. Možnost hromadné žaloby by motivovala k proaktivnímu dodržování opatření týkajících se transparentnosti odměňování, a současně by vedla k vytváření vzájemného tlaku a zvyšování povědomí zaměstnavatelů a jejich ochoty jednat preventivně.
- (35) Členské státy by měly subjektům pro rovné zacházení zajistit přidělení dostatečných zdrojů za účelem účinného a odpovídajícího plnění jejich úkolů souvisejících s diskriminací v odměňování na základě pohlaví. Pokud jsou úkoly rozděleny mezi více subjektů, měly by členské státy zajistit jejich náležitou koordinaci.
- (36) Náhrada by měla plně pokrývat ztráty a škody vzniklé v důsledku diskriminace v odměňování na základě pohlaví⁵⁴. To by mělo zahrnovat plnou náhradu nevyplacené odměny a souvisejících bonusů nebo plateb v naturáliích, náhradu za ztracené příležitosti a morální újmu. Pro takovou náhradu by neměla být povolena žádná předem stanovená horní hranice.
- (37) Kromě náhrad by měla být poskytnuta jiná nápravná opatření. Soudy by například měly mít možnost požadovat, aby zaměstnavatel přijal strukturální nebo organizační opatření, aby splnil své povinnosti týkající se stejné odměny. Tato opatření mohou zahrnovat například povinnost přezkoumat mechanismus stanovování odměn na základě hodnocení a klasifikace, které jsou genderově neutrální; vypracovat akční plán k odstranění zjištěných nesrovnalostí a ke snížení neodůvodněných rozdílů v odměňování; poskytovat informace a zvyšovat povědomí pracovníků o jejich právu na stejnou odměnu; zavést povinné školení zaměstnanců v oblasti lidských zdrojů týkající se stejné odměny a hodnocení a klasifikace práce, které jsou genderově neutrální.
- (38) V návaznosti na judikaturu Soudního dvora⁵⁵ zavedla směrnice 2006/54/ES ustanovení k zajištění toho, aby v případech, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci,

⁵⁴ Rozsudek ve věci C-407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho v. Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, bod 45.

⁵⁵ Rozsudek ve věci C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

přešlo důkazní břemeno na žalovaného. Členským státům by nemělo být bráněno, aby zavedly, v kterémkoli vhodném stadiu řízení, taková pravidla dokazování, která jsou pro pracovníky uplatňující nárok příznivější. V jakémkoli soudním nebo správním řízení týkajícím se přímé či nepřímé diskriminace by v případě, že zaměstnavatel nesplnil povinnosti týkající se transparentnosti odměňování stanovené směrnicí, mělo důkazní břemeno automaticky přejít na žalovaného bez ohledu na to, zda pracovník prokáže, že se jedná o případ, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci v odměňování.

- (39) Ačkoli je nutné pro přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele stanovit pouze domněnku diskriminace, není pro oběti a soudy vždy snadné se dozvědět, jak tuto domněnku stanovit. Opatření týkající se transparentnosti odměňování mají potenciál podpořit využití obrácení důkazního břemene tím, že pomáhají pracovníkům určovat průměrné úrovně odměňování u žen a mužů vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci. To, že by pracovníci mohli předložit důkazy *prima facie*, které umožňují domněnku diskriminace, by rychle vyvolalo obrácené důkazní břemeno ve prospěch pracovníka.
- (40) V souladu s judikaturou Soudního dvora by vnitrostátní pravidla týkající se lhůt pro prosazování práv podle této směrnice měla být stanovena tak, aby nemohla být považována za schopná výkon těchto práv v podstatě znemožnit nebo nadměrně ztížit. Promlčecí lhůty vytvářejí konkrétní překážky pro oběti diskriminace v odměňování na základě pohlaví. Pro tento účel by měly být stanoveny společné minimální standardy. Tyto standardy by měly určit, kdy promlčecí doba začíná běžet, její trvání a okolnosti, za nichž je přerušena nebo pozastavena, a stanovit, že promlčecí lhůta pro podání žaloby je nejméně tři roky.
- (41) Náklady na soudní spory vytvářejí pro oběti diskriminace v odměňování na základě pohlaví vážnou překážku pro to, aby se domáhaly svého práva na stejnou odměnu, což vede k nedostatečné ochraně a nedostatečnému vymáhání práva na stejnou odměnu. Aby se tato velká procesní překážka v přístupu ke spravedlnosti odstranila, mělo by být úspěšným žalobcům umožněno požadovat od žalovaného náhradu svých procesních nákladů. Na druhé straně by žalobci neměli nést odpovědnost za náklady řízení úspěšného žalovaného, ledaže by byla žaloba podána ve zlé víře, byla zjevně neopodstatněná nebo ledaže by soudy nebo jiné příslušné orgány považovaly nevymáhání těchto nákladů ze strany žalovaného za konkrétních okolností případu za nepřiměřené, například s ohledem na finanční situaci mikropodniků.
- (42) Členské státy by měly stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce v případě porušení vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice nebo vnitrostátních předpisů, které jsou již účinné ke dni vstupu této směrnice v platnost a které se týkají práva na stejnou odměnu mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Mezi takové sankce by měly patřit pokuty, které by měly být stanoveny na minimální úrovni s náležitým ohledem na závažnost a dobu trvání protiprávního jednání, na jakýkoli možný úmysl diskriminovat nebo hrubou nedbalost a na jakékoli další přitěžující nebo polehčující faktory, které se mohou uplatnit za okolností daného případu, například pokud se diskriminace v odměňování na základě pohlaví protíná s jinými důvody diskriminace. Členské státy by měly zvážit možnost přidělit částky zpětně získané z pokut subjektům pro rovné zacházení za účelem účinného výkonu jejich funkcí v oblasti prosazování práva na stejnou odměnu, včetně podávání žalob týkajících se diskriminace v odměňování nebo poskytování pomoci a podpory obětem při podávání těchto žalob.

- (43) Členské státy by měly stanovit zvláštní sankce za opakovaná porušení jakýchkoli práv nebo povinností týkajících se stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci, aby odrážely závažnost činu a aby odradily od dalších takových porušení. Takové sankce by mohly zahrnovat různé druhy finančních demotivačních faktorů, jako je například zrušení veřejných výhod nebo vyloučení (na určitou dobu) z dalšího přidělování finančních pobídek nebo z jakéhokoli zadávacího řízení.
- (44) Povinnosti zaměstnavatelů vyplývající z této směrnice jsou součástí platných povinností v oblastech environmentálního, sociálního a pracovního práva, jejichž dodržování musí členské státy zajistit v souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU⁵⁶, směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU⁵⁷, směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU⁵⁸, pokud jde o účast na zadávacích řízeních. Za účelem splnění těchto povinností, pokud jde o právo na stejnou odměnu, by členské státy měly především zajistit, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek nebo koncesí měly mechanismy stanovování odměn, které nevedou k rozdílům v odměňování žen a mužů, jež nelze u jakékoli kategorie pracovníků vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci odůvodnit genderově neutrálními faktory. Členské státy by měly navíc zvážit, zda veřejní zadavatelé případně zavedou sankce a podmínky pro vypovězení smlouvy, které zajistí dodržování zásady stejné odměny při plnění veřejných zakázek a koncesí. Rovněž mohou zohlednit nedodržení zásady stejné odměny ze strany uchazeče nebo některého z jeho subdodavatelů při zvažování uplatnění důvodů pro vyloučení nebo rozhodnutí neudělit zakázku uchazeči, který podává ekonomicky nejvýhodnější nabídku.
- (45) Účinné provedení práva na stejnou odměnu vyžaduje odpovídající soudní a správní ochranu před nepříznivým zacházením v reakci na pokus uplatnit práva pracovníků na stejnou odměnu mužů a žen, na stížnost zaměstnavateli nebo na soudní či správní řízení, jehož cílem je vymoci dodržování práva na stejnou odměnu.
- (46) Za účelem lepšího prosazování zásady stejné odměny by tato směrnice měla posílit stávající nástroje a postupy prosazování, pokud jde o práva a povinnosti stanovené v této směrnici a ustanovení o stejné odměně stanovená ve směrnici 2006/54/ES.
- (47) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, čímž uznává výsadu členských států zavést a zachovat příznivější ustanovení. Práva nabytá podle stávajícího právního rámce by se měla uplatňovat i nadále, pokud tato směrnice nezavádí příznivější ustanovení. Provádění této směrnice nelze využít k omezení existujících práv stanovených ve stávajících unijních a vnitrostátních právních předpisech v této oblasti ani ho nelze považovat za platný důvod pro omezení práv pracovníků v souvislosti se stejnou odměnou mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.
- (48) Aby bylo zajištěno řádné monitorování provádění práva na stejnou odměnu mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci, měly by členské státy zřídit nebo určit zvláštní monitorovací orgán. Tento orgán, který může být součástí již existujícího orgánu

⁵⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU ze dne 26. února 2014 o udělování koncesí, Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 1.

⁵⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání veřejných zakázek a o zrušení směrnice 2004/18/ES, Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 65.

⁵⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky, dopravy a poštovních služeb a o zrušení směrnice 2004/17/ES, Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 243.

zabývajících se podobnými cíli, by měl mít zvláštní úkoly týkající se provádění opatření v oblasti transparentnosti odměňování stanovených touto směrnicí a měl by shromažďovat určité údaje za účelem sledování nerovností v odměňování a dopadu opatření v oblasti transparentnosti odměňování.

- (49) Za účelem analýzy a sledování změn týkajících se rozdílů v odměňování žen a mužů na úrovni Unie je nezbytné sestavovat mzdové statistiky rozdělené podle pohlaví a poskytovat Komisi (Eurostatu) přesné a úplné statistické údaje. Nařízení Rady (ES) č. 530/1999⁵⁹ vyžaduje, aby členské státy každé čtyři roky na mikroúrovni sestavovaly strukturální statistiky výdělků, jež poskytují harmonizované údaje pro výpočet rozdílů v odměňování žen a mužů. Každoroční vysoce kvalitní statistiky by mohly zvýšit transparentnost a zlepšit monitorování a povědomí o nerovnosti v odměňování žen a mužů. Dostupnost a srovnatelnost těchto údajů napomáhá při posuzování vývoje jak na vnitrostátní úrovni, tak v rámci celé Unie.
- (50) Tato směrnice si klade za cíl lepší a účinnější provádění zásady stejné odměny žen a mužů za stejnou práci nebo za práci, které je přiznána stejná hodnota, prostřednictvím stanovení společných minimálních požadavků, které by se měly vztahovat na všechny podniky a organizace v celé Evropské unii. Jelikož tohoto cíle nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy a měl by být lépe dosažen na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice, která se omezuje na stanovení minimálních pravidel, rámec toho, co je nezbytné k dosažení tohoto cíle.
- (51) Úloha sociálních partnerů má klíčový význam při navrhování způsobu, jakým jsou opatření týkající se transparentnosti odměňování prováděna v členských státech, zejména v těch s vysokým rozšířením kolektivního vyjednávání. Členské státy by proto měly mít možnost pověřit provedením celé této směrnice nebo její části sociální partnery za předpokladu, že přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění toho, aby byly výsledky vyžadované touto směrnicí kdykoli zaručeny.
- (52) Při provádění této směrnice by se členské státy měly vyhnout uložení správních, finančních či právních omezení bránících zakládání a rozvoji mikropodniků a malých a středních podniků. Členské státy se proto vyzývají, aby posoudily dopad svého prováděcího aktu, a to na malé a střední podniky, aby se zajistilo, že nebudou nepřiměřeně zasaženy, se zvláštním zřetelem na mikropodniky, za účelem zmírnění administrativní zátěže, a aby výsledky tohoto posouzení zveřejnily.
- (53) Evropský inspektor ochrany údajů byl konzultován v souladu s článkem 42 nařízení (EU) 2018/1725⁶⁰ a dne **XX XXXX** vydal své stanovisko,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

KAPITOLA I

⁵⁹ Nařízení Rady (ES) č. 530/1999 ze dne 9. března 1999 o strukturální statistice výdělků a nákladů práce (Úř. věst. L 63, 12.3.1999, s. 6).

⁶⁰ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1725 ze dne 23. října 2018 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány, institucemi a jinými subjekty Unie a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení nařízení (ES) č. 45/2001 a rozhodnutí č. 1247/2002/ES (Úř. věst. L 295, 21.11.2018, s. 39).

Obecná ustanovení

Článek 1

Předmět

Tato směrnice stanoví minimální požadavky pro posílení uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci zakotvené v článku 157 Smlouvy o fungování EU a zákazu diskriminace stanoveného v článku 4 směrnice 2006/54/ES, zejména prostřednictvím transparentnosti odměňování a posílených mechanismů prosazování.

Článek 2

Oblast působnosti

1. Tato směrnice se vztahuje na zaměstnavatele ve veřejném i soukromém sektoru.
2. Tato směrnice se vztahuje na všechny pracovníky, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami a/nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.

Článek 3

Definice

1. Pro účely této směrnice se rozumí:
 - a) „odměnou“ obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích („doplňkové nebo proměnné složky“) vyplácí pracovníkovi v souvislosti se zaměstnáním;
 - b) „úrovni odměňování“ hrubá roční odměna a odpovídající hrubá hodinová odměna;
 - c) „rozdílem v odměňování“ rozdíl průměrných úrovní odměňování žen a mužů pracujících u daného zaměstnavatele, vyjádřený jako procento průměrné úrovně odměňování mužů;
 - d) „mediánem úrovně odměňování“ odměna pracovníka, kdy polovina pracovníků pobírá více a polovina méně;
 - e) „mediánem rozdílu v odměňování“ rozdíl mezi mediánem úrovně odměňování žen a mediánem úrovně odměňování mužů vyjádřený jako procento mediánu úrovně odměňování mužů;
 - f) „pásmem kvartilu odměňování“ každá ze čtyř stejných skupin pracovníků, do nichž jsou rozděleni podle úrovně odměňování – od nejnižší po nejvyšší;
 - g) „kategorií pracovníků“ pracovníci vykonávající stejnou nebo rovnocennou práci seskupení zaměstnavatelem pracovníků na základě kritérií stanovených v článku 4 této směrnice a specifikovaných dotyčným zaměstnavatelem;

- h) „přímou diskriminací“ situace, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci;
 - i) „nepřímou diskriminací“ situace, kdy by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné;
 - j) „subjektem pro rovné zacházení“ jeden nebo více subjektů podle článku 20 směrnice 2006/54/ES pověřených podporou, rozbořem, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví;
 - k) „inspektorátem práce“ jeden nebo více vnitrostátních orgánů, které v členském státě vykonávají funkci kontroly na pracovním trhu;
2. Pro účely této směrnice diskriminace zahrnuje:
- a) obtěžování a sexuální obtěžování ve smyslu čl. 2 odst. 2 směrnice 2006/54/ES, jakož i jakékoli méně příznivé zacházení vycházející z odmítnutí takového chování dotyčnou osobou nebo podvolení se mu, pokud se takové obtěžování nebo zacházení týká práv stanovených v této směrnici nebo je důsledkem uplatňování těchto práv;
 - b) navádění k diskriminaci osob na základě pohlaví;
 - c) jakékoliv méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice Rady 92/85/EHS⁶¹.
3. Diskriminace v odměňování podle této směrnice zahrnuje diskriminaci na základě pohlaví v kombinaci s jakýmkoli jiným důvodem nebo důvody diskriminace chráněnými podle směrnice 2000/43/ES nebo směrnice 2000/78/ES.

Článek 4

Stejná a rovnocenná práce

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby zaměstnavatelé měli zavedené struktury odměňování zajišťující, že ženy a muži budou za stejnou nebo rovnocennou práci placeni stejně.
2. Členské státy přijmou nezbytná opatření zajišťující, aby byly stanoveny nástroje nebo metodiky pro posuzování a srovnávání hodnoty práce v souladu s kritérii stanovenými v tomto článku. Mezi tyto nástroje nebo metodiky mohou patřit systémy hodnocení a klasifikace práce, které jsou genderově neutrální.
3. Pokud jde o hodnotu práce, umožní nástroje nebo metodiky posoudit, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, a to na základě objektivních kritérií, která zahrnují

⁶¹ Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. L 348, 28.11.1992, s. 1).

požadavky na vzdělání, praxi a odbornou přípravu, dovednosti, úsilí a odpovědnost, vykonanou práci a povahu příslušných úkolů. Nesmí obsahovat kritéria, která jsou založena, ať už přímo či nepřímo, na pohlaví pracovníků, ani z takových kritériích vycházet.

4. Kdykoli lze rozdíly v odměňování připsat jedinému zdroji, který stanoví podmínky odměňování, neomezuje se posouzení toho, zda pracovníci vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci, na situace, v nichž ženy a muži pracují pro stejného zaměstnavatele, ale může být rozšířeno na zmíněný jediný zdroj. Posouzení se rovněž neomezuje na pracovníky zaměstnané současně s dotyčným pracovníkem. Pokud nelze určit žádnou skutečnou referenční osobu, je povoleno srovnání s hypotetickou referenční osobou nebo využití jiných důkazů, které umožňují předpokládat, že došlo k údajné diskriminaci.
5. Pokud se pro stanovení odměny používá systém hodnocení a klasifikace práce, musí být založen na stejných kritériích pro muže i pro ženy a sestaven tak, aby vyloučil jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví.

KAPITOLA II

Transparentnost odměňování

Článek 5

Transparentnost odměňování před zaměstnáním

1. Uchazeči o zaměstnání mají právo od potenciálního zaměstnavatele získat informace o počáteční úrovni odměny založené na objektivních, genderově neutrálních kritériích, jež má být pro danou pozici určena, nebo o jejím rozpětí. Tyto informace se uvedou ve zveřejněném oznámení o volném pracovním místě nebo se jinak uchazeči poskytnou před pracovním pohovorem, aniž by o ně musel uchazeč žádat.
2. Zaměstnavatel nesmí ústně ani písemně, osobně nebo prostřednictvím zástupce od uchazečů žádat jejich platovou historii během jejich předchozích pracovních poměrů.

Článek 6

Transparentnost stanovování odměn a politiky kariérního postupu

Zaměstnavatel zajistí, aby jeho pracovníci měli snadný přístup k popisu kritérií používaných ke stanovení úrovně odměňování a kariérního postupu pracovníků. Tato kritéria musí být genderově neutrální.

Článek 7

Právo na informace

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

2. Zaměstnavatelé každoročně všechny pracovníky informují o jejich právu dostávat informace uvedené v odstavci 1.
3. Informace uvedené v odstavci 1 poskytnou zaměstnavatelé na žádost pracovníka v přiměřené lhůtě. Pracovníkům se zdravotním postižením se na jejich žádost tyto informace poskytují v přístupných formátech.
4. Pracovníci mají možnost požadovat informace uvedené v odstavci 1 prostřednictvím svých zástupců nebo subjektu pro rovné zacházení.
5. Pracovníkům se nesmí bránit ve zveřejňování jejich odměn za účelem prosazování zásady stejné odměny žen a mužů za stejnou nebo rovnocennou práci.
6. Zaměstnavatelé mohou požadovat, aby žádný pracovník, který získal informace podle tohoto článku, tyto informace nepoužil k žádnému jinému účelu než k ochraně svého práva na stejnou odměnu za stejnou nebo rovnocennou práci a aby tyto informace dále nešířil.

Článek 8

Podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů

1. Zaměstnavatelé s nejméně 250 zaměstnanci poskytnou v souladu s odstavci 2, 3 a 5 následující informace týkající se jejich organizace:
 - a) rozdíl v odměňování všech žen a mužů;
 - b) rozdíl v odměňování všech žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách;
 - c) medián rozdílu v odměňování všech žen a mužů;
 - d) medián rozdílu v odměňování všech žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách;
 - e) podíl žen a mužů, kteří dostávají doplňkové nebo proměnné složky;
 - f) podíl žen a mužů v každém pásmu kvartilu odměňování;
 - g) rozdíl v odměňování žen a mužů podle kategorií pracovníků v členění podle běžného základního platu a doplňkových nebo proměnných složek.
2. Přesnost informací potvrdí vedení zaměstnavatele.
3. Zaměstnavatel každoročně uživatelsky přívětivým způsobem zveřejňuje informace uvedené v odst. 1 písm. a) až f) na svých internetových stránkách nebo jiným způsobem. Informace z předchozích čtyř let, jsou-li k dispozici, jsou rovněž přístupné na vyžádání. Zaměstnavatel kromě toho také sdílí tyto informace s monitorovacím orgánem uvedeným v odstavci 6.
4. Členské státy se mohou rozhodnout, že informace stanovené v odst. 1 písm. a) až f) samy shromáždí na základě správních údajů, jako jsou údaje poskytované zaměstnavateli daňovým orgánům nebo orgánům sociálního zabezpečení. Tyto informace se zveřejní v souladu s odstavcem 6.
5. Zaměstnavatel poskytne informace uvedené v odst. 1 písm. g) všem pracovníkům a jejich zástupcům, jakož i monitorovacímu orgánu uvedenému v odstavci 6. Na požádání jej poskytne inspektorátu práce a subjektu pro rovné zacházení. Informace z předchozích čtyř let, jsou-li k dispozici, se rovněž poskytnou na vyžádání.

6. Členské státy pověří monitorovací orgán určený podle článku 26, aby shromažďoval údaje získané od zaměstnavatelů na základě odst. 1 písm. a) až f) a zajistil, aby tyto údaje byly veřejné a umožňovaly srovnání mezi zaměstnavateli, odvětvími a regiony dotčeného členského státu způsobem, který je uživatelsky přívětivý.
7. Pracovníci a jejich zástupci, inspektoráty práce a subjekty pro rovné zacházení mají právo požádat zaměstnavatele o dodatečné vysvětlení a podrobnosti týkající se jakýchkoli z poskytnutých údajů, včetně vysvětlení případných rozdílů v odměňování žen a mužů. Zaměstnavatel na takovou žádost odpoví v přiměřené lhůtě prostřednictvím odůvodněné odpovědi. Nejsou-li rozdíly v odměňování žen a mužů odůvodněny objektivními a genderově neutrálními faktory, zaměstnavatel v úzké spolupráci se zástupci zaměstnanců, inspektorátem práce a/nebo subjektem pro rovné zacházení situaci napraví.

Článek 9

Společné posouzení odměňování

1. Členské státy přijmou vhodná opatření k zajištění toho, aby zaměstnavatelé s nejméně 250 pracovníky ve spolupráci se zástupci svých pracovníků provedli společné posouzení odměňování, pokud jsou splněny obě z následujících podmínek:
 - a) podávání zpráv o odměňování prováděné v souladu s článkem 8 prokazuje rozdíl v průměrné úrovni odměňování mezi ženami a muži ve výši nejméně 5 procent u jakékoli kategorie pracovníků;
 - b) zaměstnavatel takový rozdíl v průměrné úrovni odměňování neodůvodnil objektivními a genderově neutrálními faktory.
2. Součástí společného posouzení odměňování jsou:
 - a) analýza podílu žen a mužů v každé kategorii pracovníků;
 - b) podrobné informace o průměrných úrovních odměňování žen a mužů a doplňkových nebo proměnných složkách za každou kategorii pracovníků;
 - c) určení případných rozdílů v úrovních odměňování žen a mužů v každé kategorii pracovníků;
 - d) příčiny těchto rozdílů v úrovních odměňování a objektivní genderově neutrální odůvodnění, pokud existují, které společně stanoví zástupci zaměstnanců a zaměstnavatel;
 - e) opatření k řešení těchto rozdílů, pokud nejsou odůvodněny na základě objektivních a genderově neutrálních kritérií;
 - f) zpráva o účinnosti opatření zmíněných v předchozích společných posouzeních odměňování.
3. Zaměstnavatelé zpřístupní společná posouzení odměňování pracovníkům, zástupcům zaměstnanců, monitorovacímu orgánu určenému podle článku 26, subjektu pro rovné zacházení a inspektorátu práce.
4. Pokud společné posouzení odměňování odhalí rozdíly v průměrné odměně za stejnou nebo rovnocennou práci mezi ženami a muži, které nelze odůvodnit objektivními a genderově neutrálními kritérii, zaměstnavatel napraví situaci v úzké spolupráci se zástupci zaměstnanců, inspektorátem práce a/nebo subjektem pro rovné zacházení. Tento krok zahrnuje zavedení genderově neutrálního hodnocení a klasifikace práce,

aby se zajistilo vyloučení jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace v odměňování na základě pohlaví.

Článek 10

Ochrana údajů

1. Pokud některé informace poskytované na základě opatření přijatých podle článků 7, 8 a 9 zahrnují zpracování osobních údajů, poskytují se v souladu s nařízením (EU) 2016/679.
2. Žádné osobní údaje shromážděné zaměstnavateli podle článků 7, 8 nebo 9 se nepoužijí k žádnému jinému účelu než k provedení zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.
3. Členské státy mohou rozhodnout, že pokud by zveřejnění informací podle článků 7, 8 a 9 vedlo k přímému nebo nepřímému zveřejnění odměny identifikovatelného spolupracovníka, mohou mít přístup k těmto informacím pouze zástupci zaměstnanců nebo subjekt pro rovné zacházení. Tito zástupci nebo subjekt pro rovné zacházení upozorní pracovníky na možný nárok podle této směrnice, aniž by zveřejnili skutečné úrovně odměňování jednotlivých pracovníků vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci. Monitorovací orgán uvedený v článku 26 má k informacím přístup bez omezení.

Článek 11

Sociální dialog

Aniž je dotčena autonomie sociálních partnerů, a v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi členské státy zajistí, aby práva a povinnosti podle této směrnice byly projednány se sociálními partnery.

KAPITOLA III

Opravné prostředky a prosazování

Článek 12

Ochrana práv

Členské státy zajistí, aby po případném využití dohodovacího řízení byla všem pracovníkům, kteří se domnívají, že byli poškozeni neuplatněním zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci, dostupná soudní řízení za účelem vymáhání práv a povinností souvisejících se zásadou stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Tato řízení musí být snadno dostupná pro pracovníky i pro ty, kteří jednají jejich jménem, a to i po skončení pracovního poměru, v rámci něhož údajně došlo k diskriminaci.

Článek 13

Řízení jménem nebo na podporu pracovníků

1. Členské státy zajistí, aby se sdružení, organizace, subjekty pro rovné zacházení a zástupci zaměstnanců nebo jiné právní subjekty, které mají v souladu s kritérii

stanovenými vnitrostátními právními předpisy oprávněný zájem na zajištění rovnosti mezi muži a ženami, mohli účastnit jakéhokoli soudního nebo správního řízení za účelem prosazování práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Mohou jednat jménem nebo na podporu pracovníka, který se stal obětí porušení práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci, pokud k tomu dá dotčený pracovník souhlas.

2. Subjekty pro rovné zacházení a zástupci zaměstnanců mají rovněž právo jednat jménem nebo na podporu několika pracovníků, pokud jim k tomu dají souhlas.

Článek 14

Právo na náhradu

1. Členské státy zajistí, aby měl každý pracovník, který utrpěl újmu v důsledku porušení některých z práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci, právo požadovat a získat za tuto újmu plnou náhradu nebo vyrovnání, jak stanoví členský stát.
2. Náhrada nebo vyrovnání uvedené v odstavci 1 musí zajistit skutečnou a účinnou náhradu utrpěné ztráty a škody způsobem, který je odrazující a přiměřený utrpěné škodě.
3. Náhrada má pracovníka, který utrpěl újmu, postavit do situace, v jaké by byl, kdyby nebyl diskriminován na základě pohlaví nebo pokud by nedošlo k porušení žádných práv nebo povinností týkajících se stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. To zahrnuje plnou náhradu nevyplacené odměny a souvisejících bonusů nebo plateb v naturáliích, náhradu za ztracené příležitosti a morální újmu. Dále to zahrnuje právo na úroky z prodlení.
4. Taková náhrada nebo vyrovnání nesmí být omezeny předem stanovenou horní hranicí.

Článek 15

Další opravné prostředky

Členské státy zajistí, aby v soudních řízeních zaměřených na zajištění vymáhání práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci mohly soudy nebo jiné příslušné orgány na žádost žalobce a na náklady žalovaného vydat:

- a) soudní příkaz, ve kterém se stanoví porušení práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny mužů a žen za stejnou a rovnocennou práci a ve kterém je nařízeno, aby takové porušování bylo zastaveno;
- b) soudní příkaz nařizující žalovanému přijmout strukturální nebo organizační opatření za účelem dodržování práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci nebo za účelem zastavení porušování těchto práv nebo povinností.

Nedodržení jakéhokoli z těchto příkazů bude v příslušných případech podléhat opakované pokutě s cílem dodržování zajistit.

Článek 16

Přenesení důkazního břemene

1. Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy vhodná opatření k zajištění toho, aby v případě, kdy se pracovníci cítí poškozeni nedodržením zásady stejné odměny a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že k přímé či nepřímé diskriminaci ve vztahu k odměňování nedošlo.
2. Členské státy zajistí, aby v jakémkoli soudním nebo správním řízení týkajícím se přímé nebo nepřímé diskriminace v případě, že zaměstnavatel nedodržel některá z práv nebo povinností týkajících se transparentnosti odměňování stanovených v člancích 5 až 9 této směrnice, příslušelo zaměstnavateli prokázat, že k takové diskriminaci nedošlo.
3. V případě jakýchkoli přetrvávajících pochybností bude mít výhodu žalobce.
4. Tato směrnice nebrání členským státům, aby zavedly důkazní pravidla, která jsou v řízeních zahájených za účelem vymáhání práv nebo povinností týkajících se stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci pro žalobce příznivější.
5. Členské státy nemusí uplatňovat odstavec 1 na řízení, v nichž zjišťování skutečností přísluší soudu nebo příslušnému orgánu.
6. Tento článek se nevztahuje na trestní řízení, pokud vnitrostátní právo nestanoví jinak.

Článek 17

Přístup k důkazům

1. Členské státy zajistí, aby v řízení o žalobě týkající se stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci byly vnitrostátní soudy nebo příslušné orgány schopny uložit žalované straně, aby zpřístupnila veškeré příslušné důkazy, které má pod svou kontrolou.
2. Členské státy zajistí, aby vnitrostátní soudy měly pravomoc nařídit zpřístupnění důkazů obsahujících důvěrné informace, považují-li je pro danou žalobu za relevantní. Dále zajistí, aby při nařizování zpřístupnění těchto informací měly vnitrostátní soudy k dispozici účinná opatření na ochranu těchto informací.
3. Tento článek nebrání členským státům přijmout nebo ponechat v platnosti pravidla, která jsou pro žalobce příznivější.

Článek 18

Promlčecí lhůty

1. Členské státy stanoví pravidla pro promlčecí lhůty pro podání žaloby týkající se stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Uvedená pravidla stanoví okamžik, od kterého začíná promlčecí lhůta běžet, délku této lhůty a okolnosti, za nichž je běh této lhůty přerušen nebo pozastaven.
2. Promlčecí lhůty nezačnou běžet dříve, než porušování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci nebo porušování práv nebo povinností podle

této směrnice skončí a než se žalobce o tomto porušování dozví, nebo než u něj lze důvodně předpokládat, že o něm ví.

3. Členské státy zajistí, aby promlčecí lhůty pro podání žaloby byly nejméně tři roky.
4. Členské státy dále zajistí, aby promlčecí lhůta byla pozastavena nebo, v závislosti na vnitrostátních právních předpisech, přerušena, jakmile žalobce podá žalobu nebo na nárok upozorní zaměstnavatele, zástupce zaměstnanců, inspektorát práce nebo subjekt pro rovné zacházení.

Článek 19

Náklady řízení a soudní výlohy

Žalobci, kteří byli ve své žalobě týkající se diskriminace v odměňování úspěšní, mají právo na žalovaném kromě jakékoli další náhrady škody vymáhat i přiměřenou náhradu soudních výloh a poplatků za znalce. Žalovaní, kteří byli ve své obhajobě proti žalobě týkající se diskriminace v odměňování úspěšní, právo na náhradu soudních výloh a poplatků za znalce od žalobce (žalobců) a nákladů nemají, ledaže by byla žaloba podána ve zlé víře, byla zjevně neopodstatněná nebo ledaže by nevymáhání těchto výloh bylo za konkrétních okolností případu považováno za zjevně nepřiměřené.

Článek 20

Sankce

1. Členské státy stanoví pravidla pro sankce za porušení vnitrostátních předpisů přijatých podle této směrnice a přijmou veškerá opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy neprodleně oznámí Komisi uvedená pravidla a uvedená opatření a veškeré následné změny, které se jich týkají.
2. Členské státy zajistí, aby za porušení práv a povinností týkajících se stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci byly ukládány pokuty. Pro tyto pokuty stanoví minimální úroveň, která zajistí skutečný odrazující účinek. Výše pokut zohlední:
 - a) závažnost a délku trvání porušení;
 - b) případný úmysl nebo vážnou nedbalost ze strany zaměstnavatele;
 - c) jakoukoliv jinou přitěžující nebo polehčující okolnost vztahující se na okolnosti daného případu.
3. Členské státy stanoví zvláštní sankce, které budou uloženy v případě opakovaného porušování práv a povinností týkajících se stejné odměny mužů a žen, jako je zrušení veřejných výhod nebo vyloučení (na určitou dobu) z přidělování finančních pobídek.
4. Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění účinného uplatňování stanovených sankcí v praxi.

Článek 21

Záležitosti týkající se stejné odměny v rámci veřejných zakázek a koncesí

1. Vhodná opatření, která členské státy přijmou v souladu s čl. 30 odst. 3 směrnice 2014/23/EU, čl. 18 odst. 2 směrnice 2014/24/EU a čl. 36 odst. 2 směrnice

2014/25/EU, zahrnují opatření k zajištění toho, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek nebo koncesí dodržovaly povinnosti týkající se stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

2. Členské státy zváží, zda veřejní zadavatelé případně zavedou sankce a podmínky pro vypovězení smlouvy, které zajistí dodržování zásady stejné odměny při plnění veřejných zakázek a koncesí. Pokud orgány členských států jednají v souladu s čl. 38 odst. 7 písm. a) směrnice 2014/23/EU, čl. 57 odst. 4 písm. a) směrnice 2014/24/EU nebo čl. 80 odst. 1 směrnice 2014/25/EU ve spojení s čl. 57 odst. 4 písm. a) směrnice 2014/24/EU, mohou jakýkoli hospodářský subjekt vyloučit z účasti na zadávacím řízení nebo po nich mohou členské státy vyžadovat, aby tak učinily, mohou-li jakýmkoli vhodným způsobem prokázat porušení povinností uvedených v odstavci 1, a to buď v souvislosti s nesplněním povinností týkajících se transparentnosti odměňování, nebo s rozdíly v odměňování přesahujícími 5 procent v jakékoli kategorii pracovníků, které nejsou zaměstnavatelem odůvodněny na základě objektivních genderově neutrálních kritérií. Tím nejsou dotčeny žádná jiná práva nebo žádné jiné povinnosti stanovené ve směrnici 2014/23/EU, směrnici 2014/24/EU nebo směrnici 2014/25/EU.

Článek 22

Pronásledování a ochrana před méně příznivým zacházením

1. S pracovníky a jejich zástupci se nesmí zacházet méně příznivě z důvodu, že uplatnili svá práva týkající se stejné odměny mužů a žen.
2. Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních systémů nezbytná opatření stanovená vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi na ochranu pracovníků, včetně jejich zástupců, před propouštěním nebo jiným nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele, které je reakcí na stížnost podanou na úrovni podniku nebo soudní žalobu usilující o dodržování práv nebo povinností týkajících se stejné odměny mužů a žen.

Článek 23

Vztah ke směrnici 2006/54/ES

Kapitola III této směrnice se použije na řízení týkající se jakýchkoli práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci stanovenou v článku 4 směrnice 2006/54/ES.

KAPITOLA IV

Horizontální ustanovení

Článek 24

Úroveň ochrany

1. Členské státy mohou zavést či zachovat ustanovení, která jsou pro pracovníky příznivější než ustanovení této směrnice.

2. Provádění této směrnice nesmí být v žádném případě důvodem pro snížení úrovně ochrany v oblastech, na které se tato směrnice vztahuje.

Článek 25

Subjekty pro rovné zacházení

1. Aniž jsou dotčeny pravomoci inspektorátů práce nebo jiných subjektů prosazujících práva pracovníků, včetně sociálních partnerů, jsou ve věcech spadajících do oblasti působnosti této směrnice příslušné vnitrostátní subjekty pro rovné zacházení zřízené v souladu se směrnicí 2006/54/ES.
2. Členské státy přijmou aktivní opatření, kterými zajistí užší spolupráci a koordinaci mezi vnitrostátními subjekty pro rovné zacházení a jinými vnitrostátními subjekty, které vykonávají kontrolní funkci na trhu práce.
3. Členské státy poskytnou subjektům pro rovné zacházení dostatečné zdroje nezbytné pro účinný výkon jejich funkcí s ohledem na dodržování práva na stejnou odměnu mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Členské státy zváží, že by se subjektům pro rovné zacházení za tímto účelem přidělovaly částky získané zpět formou pokut podle článku 20.

Článek 26

Sledování a zvyšování povědomí

1. Členské státy zajistí důsledné sledování provádění zásady stejné odměny žen a mužů za stejnou nebo rovnocennou práci a prosazování všech dostupných opravných prostředků.
2. Každý členský stát určí orgán (dále jen „monitorovací orgán“) pro sledování a podporu provádění vnitrostátních právních předpisů provádějících tuto směrnici a přijme nezbytná opatření pro řádné fungování tohoto orgánu. Monitorovací orgán může být součástí stávajících orgánů nebo struktur na vnitrostátní úrovni.
3. Členské státy zajistí, aby do úkolů monitorovacího orgánu spadalo následující:
 - a) zvyšovat povědomí mezi veřejnými a soukromými podniky a organizacemi, sociálními partnery a širokou veřejností s cílem prosazovat zásadu stejné odměny a právo na transparentnost odměňování;
 - b) řešit příčiny rozdílů v odměňování žen a mužů a navrhnout nástroje, které pomohou analyzovat a posuzovat nerovnosti v odměňování;
 - c) agregovat údaje získané od zaměstnavatelů na základě čl. 8 odst. 6 a zveřejňovat tyto údaje uživatelsky vstřícným způsobem;
 - d) shromažďovat zprávy o společném posouzení odměňování na základě čl. 9 odst. 3;
 - e) agregovat údaje o počtu a typech žalob týkajících se diskriminace v odměňování předložených soudům a stížností podaných u příslušných veřejných orgánů, včetně subjektů pro rovné zacházení.
4. Členské státy každoročně poskytnou Komisi údaje uvedené v odst. 3 písm. c), d) a e).

Článek 27

Kolektivní vyjednávání a akce

Touto směrnicí není nijak dotčeno právo sjednávat, uzavírat a vymáhat kolektivní smlouvy a vést kolektivní akce v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

Článek 28

Statistiky

Členské státy každoročně a včas poskytnou Komisi (Eurostatu) aktuální údaje o rozdílech v odměňování žen a mužů. Tyto statistické údaje jsou rozčleněny podle pohlaví, hospodářského odvětví, pracovní doby (práce na plný/částečný úvazek), hospodářské kontroly (veřejné/soukromé vlastnictví) a věku a vypočítávají se na ročním základě.

Článek 29

Šíření informací

Členské státy přijmou aktivní opatření, kterými zajistí, aby o předpisech přijatých podle této směrnice i o již platných souvisejících předpisech byly dotčené osoby informovány všemi vhodnými prostředky a na celém území daného státu.

Článek 30

Provedení

Členské státy mohou provedením této směrnice pověřit sociální partnery, jestliže o to sociální partneři společně požádají a jestliže členské státy přijmou všechna nezbytná opatření, aby zajistily, že výsledky vyžadované touto směrnicí budou vždy zaručeny.

Článek 31

Provedení ve vnitrostátním právu

1. Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do [dvou let po jejím vstupu v platnost]. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.
2. Při informování Komise členské státy přiloží rovněž souhrn výsledků svého posouzení, pokud jde o dopad jejich prováděcího aktu na malé a střední podniky, a odkaz na místo, kde je takové posouzení zveřejněno.
3. Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnicí nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

Článek 32

Podávání zpráv a přezkum

1. Do [osmi let po vstupu v platnost] oznámí členské státy Komisi veškeré informace o tom, jak je tato směrnice uplatňována a jaký je její dopad v praxi.
2. Na základě informací poskytnutých členskými státy předloží Komise Evropskému parlamentu a Radě zprávu o provádění této směrnice a případně navrhne legislativní změny.

Článek 33

Vstup v platnost

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Článek 34

Určení

Tato směrnice je určena členskými státy.

V Bruselu dne

*Za Evropský parlament
předseda/předsedkyně*

*Za Radu
předseda/předsedkyně*