

Brusel 2. prosince 2021
(OR. en)

14317/21

Interinstitucionální spis:
2021/0050(COD)

SOC 687
EMPL 517
GENDER 122
ANTIDISCRIM 104
CODEC 1536
IA 187

POZNÁMKA

Odesílatel:	Výbor stálých zástupců (část I)
Příjemce:	Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO)
Č. dok. Komise:	6750/21 - COM(2021) 93 final
Předmět:	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 – obecný přístup

I. ÚVOD

Dne 4. března 2021 předložila Komise návrh „směrnice o posílení uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování“ v reakci na výzvu Rady z června 2019, aby vypracovala konkrétní opatření ke zvýšení transparentnosti odměňování.

Cílem směrnice je:

- i) stanovit minimální požadavky na posílení uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci;

- ii) odstranit diskriminaci na základě pohlaví posílením transparentnosti systémů odměňování a
- iii) posílit vymáhání práv a povinností týkajících se stejné odměny.

Podle článku 6 protokolu č. 2 připojeného ke Smlouvám předložily vnitrostátní parlamenty DK, ES, IT, PT a SE ve lhůtě osmi týdnů od předložení návrhu Komise odůvodněná stanoviska.

Jako právní základ je navržen čl. 157 odst. 3 SFEU, který vyžaduje, aby Evropský parlament a Rada jednaly řádným legislativním postupem.

Evropský hospodářský a sociální výbor přijal stanovisko na plenárním zasedání dne 9. června 2021.

II. JEDNÁNÍ BĚHEM SLOVINSKÉHO PŘEDSEDNICTVÍ

V Radě byl návrh posouzen Pracovní skupinou pro sociální otázky, které bylo předloženo šest kompromisních znění. S cílem nalézt řešení, která by rozptýlila obavy delegací, uspořádalo předsednictví řádná zasedání pracovní skupiny během osmi celých dnů a řadu dvoustranných jednání.

Hlavní otázky, jimiž se přípravné orgány Rady zabývaly

1. Přiměřenost a zásah do vnitrostátních systémů

Během diskuse o posouzení dopadů byla velká pozornost věnována odůvodnění a podrobnému vysvětlení návrhu s cílem řešit obavy týkající se přiměřenosti navrhovaných řešení. Řada delegací poukázala na velkou složitost a normativnost návrhu. Zdůraznily potřebu větší flexibility, pokud jde o provádění směrnice. Několik delegací vyjádřilo obavy, že by navrhované povinnosti zasahovaly do jejich modelů trhu práce a do úlohy sociálních partnerů.

Cílem řešení navrhovaných předsednictvím je zjednodušit systém sledování toho, jak je směrnice prováděna. Několik ustanovení bylo změněno s cílem vyjasnit, že by návrh do vnitrostátních modelů trhu práce zasahovat neměl. Návrh předsednictví zohledňuje úlohu sociálních partnerů a autonomii sociálního dialogu. Rovněž bylo nově definováno nebo dále vyjasněno několik klíčových pojmů návrhu, aby se vyřešily veškeré pochybnosti, pokud jde o orientaci v terminologii, a aby se zajistilo jednotné uplatňování směrnice.

2. *Zvýšení finanční a administrativní zátěže pro zaměstnavatele, zejména pro mikrozaměstnavatele a malé zaměstnavatele*

Několik delegací podpořilo cíl návrhu, současně však vyjádřilo obavy ohledně předpokládané administrativní a finanční zátěže pro zaměstnavatele při plnění povinností týkajících se transparentnosti odměňování. Některé delegace vyjádřily názor, že malé a střední podniky by měly být od některých povinností osvobozeny. Objevily se rovněž obavy týkající se rozsahu údajů, které by měli v rámci podávání zpráv o odměňování poskytovat zaměstnavatelé s nejméně 250 pracovníky. Pro některé delegace byl rozsah požadovaných údajů příliš široký. Na druhé straně se některé delegace vyjádřily pro snížení prahové hodnoty pro povinné podávání zpráv o odměňování tak, aby tato povinnost zahrnovala i střední podniky.

Předsednictví ve svém kompromisním návrhu zachovalo prahovou hodnotu 250 pracovníků, jakož i rozsah požadovaných údajů pro podávání zpráv o odměňování, což je považováno za dobrou rovnováhu. Bylo však zavedeno několik výjimek pro mikrozaměstnavatele a malé zaměstnavatele. Návrh předsednictví zejména vyjasňuje kritéria, která mají být použita při používání pojmu práce stejné hodnoty, což by mělo uplatňování tohoto konceptu usnadnit.

3. *Ustanovení týkající se kombinovaných forem diskriminace*

Ačkoli návrh stanoví, že zaměstnavatelé mají shromažďovat údaje týkající se pouze diskriminace na základě pohlaví pracovníků, některé delegace vyjádřily obavy ohledně ustanovení, které se týká zohlednění kombinované diskriminace na základě pohlaví a na základě jiných chráněných důvodů. Několik delegací vzneslo otázku nejasných důsledků takového ustanovení.

Návrh předsednictví vyjasňuje, že rozsah povinností zaměstnavatelů, pokud jde o opatření v oblasti transparentnosti odměňování, se nemění. Dále vyjasňuje, že v souvislosti s diskriminací v odměňování na základě pohlaví by mělo být rovněž možné zohlednit kombinovanou diskriminaci, což soudu nebo příslušnému orgánu umožní k takové diskriminaci náležitě přihlédnout.

4. *Oblast působnosti směrnice, zejména ve vztahu k uchazečům o zaměstnání*

Některé delegace poukázaly na to, že se návrh vztahuje na pracovníky a nevztahuje se na uchazeče o zaměstnání, a proto byly skeptické vůči ustanovení, které stanoví transparentnost odměňování před zaměstnáním.

Návrh předsednictví vyjasňuje, že pro účely transparentnosti odměňování před zaměstnáním se směrnice vztahuje rovněž na uchazeče o zaměstnání.

5. *Opravné prostředky a vymáhání práv a povinností souvisejících se zásadou stejné odměny*

Mnohé delegace vyjádřily obavy ohledně navrhovaných ustanovení o opravných prostředcích a mechanismech pro vymáhání práv a povinností souvisejících se zásadou stejné odměny. Delegace byly toho názoru, že daná ustanovení jsou příliš podrobná a zasahují do vnitrostátních soudních systémů. Zejména byly vyjádřeny vážné obavy v souvislosti s přesunem důkazního břemene, prokazováním stejné nebo rovnocenné práce a používáním jediného zdroje a hypotetické referenční osoby v tomto ohledu, promlčecími lhůtami, náklady řízení a soudními výlohami a sankcemi.

Návrh předsednictví reaguje na většinu obav vznesených delegacemi tím, že členským státům umožňuje větší flexibilitu a zároveň zachovává hlavní prvky nezbytné pro účinné uplatňování zásady stejné odměny. Návrh předsednictví mimo jiné objasňuje použití jediného zdroje a hypotetické referenční osoby při prokazování stejné nebo rovnocenné práce.

S ohledem na výše uvedené otázky zohledňuje kompromisní znění předsednictví různé modely trhu práce, jakož i úlohu sociálních partnerů. Zahrnuje výjimky a odchylky pro mikrozaměstnavatele a malé zaměstnavatele, jež mají minimalizovat finanční a administrativní dopad zvláštních ustanovení. Kromě toho nabízí členským státům větší flexibilitu, pokud jde o prosazování návrhu.

Hlavní prvky, které byly zavedeny oproti návrhu Komise, jsou uvedeny níže:

- Pokud jde o oblast působnosti směrnice, předsednictví provedlo změny s cílem zahrnout uchazeče o zaměstnání do působnosti pro účely opatření týkajících se transparentnosti odměňování před zaměstnáním.
- V zájmu posílení jednotného uplatňování a pochopení klíčových pojmů navrhlo předsednictví doplnit v článku 2 definice týkající se „zásady stejné odměny“, „kontrolního subjektu“, „zástupců zaměstnanců“, „mikrozaměstnavatelů“ a „malých zaměstnavatelů“.
- Pokud jde o kombinovanou diskriminaci, kompromisní návrh předsednictví upřesňuje, že tato směrnice náležitě zohledňuje veškeré situace znevýhodnění vyplývající z diskriminace z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám, avšak neukládá zaměstnavatelům další povinnosti shromažďovat údaje týkající se jiných chráněných důvodů než pohlaví.

- Pokud jde o kritéria, která by měla být zohledňována při hodnocení úkolů vykonávaných v určité organizaci, předsednictví za účelem uplatnění konceptu rovnocenné práce navrhlo použití souboru čtyř kritérií (dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky), a to na základě stávajících pokynů Evropské unie.
- V zájmu snížení administrativní zátěže pro mikrozaměstnavatele a malé zaměstnavatele zavedlo předsednictví v kompromisním znění pro zaměstnavatele těchto velikostí možnost výjimek, pokud jde o některé povinnosti týkající se transparentnosti odměňování.
- V souvislosti s obavami týkajícími se sociálního dialogu a úlohy sociálních partnerů navrhlo předsednictví v řadě ustanovení změny, které umožňují flexibilitu na základě vnitrostátního práva nebo praxe a zohledňují různé modely trhu práce.
- Pokud jde o ustanovení o opravných prostředcích a prosazování zásady stejné odměny, kompromisní návrh předsednictví náležitě zohledňuje obavy delegací v souvislosti s různými vnitrostátními soudními systémy. Bylo provedeno několik změn s cílem umožnit členským státům větší flexibilitu, pokud jde o pravidla týkající se přesunu důkazního břemene, promlčecích lhůt, nákladů řízení a soudních výloh a sankcí.
- S cílem zmírnit obavy vyjádřené několika delegacemi, pokud jde o používání „hypotetické referenční osoby“ v pracovněprávních sporech, předsednictví zejména vyjasnilo daný pojem a situace, ve kterých by se měla tato referenční osoba použít. Cílem kompromisního návrhu předsednictví je rovněž neomezovat posuzování toho, zda se pracovníci nacházejí ve srovnatelné situaci, na situace, kdy ženy a muži pracují pro stejného zaměstnavatele; tato možnost je rozšířena na jediný zdroj, který stanoví podmínky odměňování;
- Pokud jde o monitorování provádění zásady stejné odměny, předsednictví původní návrh pozměnilo s cílem zajistit členským státům dostatečnou flexibilitu.

Ve znění uvedeném v příloze jsou změny oproti návrhu Komise obsaženému v dokumentu ST 6750/21 vyznačeny **tučně** a vypuštěný text symbolem [...].

Na zasedání Výboru stálých zástupců dne 1. prosince 2021 velká většina delegací podpořila práci, kterou předsednictví odvedlo, a shodla se na tom, že kompromisní znění představuje solidní základ pro budoucí jednání s Evropským parlamentem. Několik delegací vyjádřilo politování nad tím, že znění nebylo předmětem dalšího jednání na technické úrovni. Zatímco některé delegace dosud nebyly schopny stáhnout své výhrady obecného přezkumu, velká většina delegací souhlasila s tím, že znění je dostatečně propracované, aby mohlo být předloženo Radě pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele s cílem dosáhnout obecného přístupu.

Zbývající výhrady

Výhrada obecného přezkumu: AT, DE, HU, IE, RO, SE, SK, FI.

Výhrada parlamentního přezkumu: EE.

III. ZÁVĚR

Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele se vyzývá, aby dosáhla obecného přístupu ke znění uvedenému v příloze této poznámky a pověřila předsednictví zahájením jednání o tomto návrhu se zástupci Evropského parlamentu.

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 výboru¹,

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 usiluje Unie o odstranění nerovností, podporuje rovné zacházení pro muže a ženy a zaměřuje se na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví.

¹ Úř. věst. C , s.

- (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 (**dále jen „zásada stejné odměny“**).
- (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 práv², 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/ES³ stanoví, že v případě stejné nebo rovnocenné práce se má odstranit přímá a nepřímá diskriminace na základě 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.

² https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs.

³ 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).

- (7) V hodnocení z roku 2020⁴ 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 práci⁵ a po rozsáhlém a inkluzivním konzultačním procesu⁶ byla ve strategii pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025⁷ 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 úrovní 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 obětem 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.

⁴ [SWD\(2020\) 50](#). Viz rovněž zpráva Evropskému parlamentu a Radě z roku 2013 o provádění směrnice 2006/54/ES, COM(2013) 861 final.

⁵ 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 rozdílům v odměňování žen a mužů, COM(2020) 101.

⁶ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_cs

⁷ Sdělení Komise „Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025“ ze dne 5. března 2020, COM(2020) 152 final.

- (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.
- (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, **jakož i pracovníků ve vedoucích funkcích**, kteří mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr ve smyslu zákona, kolektivních smluv nebo praxe platné v jednotlivých členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr“). [...] Pokud splňují **příslušná** kritéria, **mohou** být do oblasti působnosti této směrnice zahrnuti pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zavalanou, 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.
- (11a)(nový) Významným prvkem pro odstranění diskriminace v odměňování je transparentnost odměňování před zaměstnáním, a proto by se měla tato směrnice vztahovat i na uchazeče o zaměstnání.**
- (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 případech **mikropodniků a malých a středních podniků**.

(13) Měla by být dodržována zásada stejné odměny [...], 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 dvora⁸ by pojem „odměna“ měl zahrnovat nejen plat, ale také **doplňkové nebo proměnlivé složky odměny. V rámci doplňkových nebo proměnlivých složek by měly být zohledněny veškeré výhody nad rámec obvyklé základní či minimální mzdy, které pracovník pobírá přímo nebo nepřímo, ať v hotovosti nebo v naturáliích. Ty mohou mimo jiné zahrnovat bonusy, odměny za přesčasy, cestovné, [...] 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, [...] kolektivní smlouvou nebo praxí platnou v každém členském státě.**

(13-a) (nový) Aby byla zajištěna jednotná prezentace informací požadovaných touto směrnicí, měla by být úroveň odměňování vyjádřena jako hrubá roční odměna a odpovídající hrubá hodinová odměna. Jejich výpočet může být založen na skutečné odměně určené ve vztahu k danému pracovníkovi, bez ohledu na to, zda je stanovena ročně, měsíčně, hodinově nebo jinak.

⁸ 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.

(13a) (nový) Členské státy by neměly mít povinnost zřídit pro účely této směrnice nové subjekty. Úkoly vyplývající ze směrnice mohou být svěřeny již zřízeným subjektům, včetně sociálních partnerů, v souladu s vnitrostátním právem nebo praxí.

(13b) (nový) V zájmu ochrany pracovníků a řešení obav z pronásledování při uplatňování zásady stejné odměny by pracovníci měli mít možnost nechat se zastupovat zástupcem. Mohlo by se jednat o odbory nebo jiné zástupce zaměstnanců. V případě neexistence zástupců zaměstnanců by pracovníci měli mít možnost nechat se zastupovat zástupcem podle vlastního výběru. Členské státy by měly mít možnost zohlednit vnitrostátní okolnosti a různé úlohy týkající se zastupování zaměstnanců.

- (14) Článek 10 Smlouvy o fungování Evropské unie stanoví, že se Unie při vymezování a provádění svých politik a činností zaměřuje 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 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. **Mezi skupiny, které mohou těmto kombinovaným formám diskriminace čelit, patří například ženy z přistěhovaleckého prostředí, romské ženy, ženy se zdravotním postižením, mladé nebo starší ženy.** Tato směrnice by tedy měla vyjasnit, že v souvislosti s diskriminací v odměňování na základě pohlaví **by mělo být možné tuto kombinaci zohlednit**, a odstranit tak veškeré pochybnosti, které mohou v tomto ohledu podle stávajícího právního rámce existovat, a **umožnit** soudům nebo jiným příslušným orgánům náležitě zohledňovat 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. **Toto vyjasnění by nemělo měnit rozsah povinností zaměstnavatelů, pokud jde o opatření v oblasti transparentnosti odměňování podle této směrnice. Zaměstnavatelé by zejména neměli mít povinnost shromažďovat údaje týkající se jiných chráněných důvodů než pohlaví.**

- (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 **mechanismy stanovování odměn nebo struktury odměňování** by měly umožňovat srovnání hodnoty různých pracovních míst v rámci téže organizační struktury a **mohou být založeny na stávajících pokynech Evropské unie⁹, ukazatelích a genderově neutrálních modelech**. 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 úkolů¹⁰. S cílem **usnadnit uplatňování konceptu rovnocenné práce, zejména u mikropodniků a malých a středních podniků, by měla používaná objektivní kritéria zahrnovat čtyři faktory: dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky**. Tyto faktory byly ve výše uvedených pokynech označeny za zásadní a dostatečné pro hodnocení úkolů vykonávaných v organizaci bez ohledu na hospodářské odvětví, do něhož kterého podnik patří. Vzhledem k tomu, že všechny faktory nejsou pro konkrétní pozici stejně relevantní, měl by zaměstnavatel zvážit každý z uvedených čtyř faktorů v závislosti na významu těchto kritérií pro konkrétní pracovní místo nebo pozici. V příslušných případech mohou být rovněž zohledněna další kritéria.
- (15a) (nový) Vnitrostátní modely stanovování mezd se liší a mohou být založeny na kolektivních smlouvách nebo prvcích, o nichž rozhoduje zaměstnavatel. Účelem této směrnice není tyto různé vnitrostátní modely stanovování mezd ovlivnit.

⁹ [Pracovní DOKUMENT ÚTVARŮ KOMISE /* SWD/2013/0512 final *//EUR-Lex – 52013SC0512 – EN – EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

¹⁰ 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.

- (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. Na **základě vývoje, který přinesla definice přímé a nepřímé diskriminace ve směrnici 2006/54/ES**, by v situacích, kdy neexistuje žádná skutečná referenční osoba, 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 v situacích, [...] kdy 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.
- (17) Soudní dvůr objasnil¹¹, 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, **a jsou-li tyto podmínky zcela rovné a srovnatelné**. To může platit tehdy, když jsou **všechny příslušné** podmínky odměňování upraveny zákonnými ustanoveními nebo [...] 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. Soudní dvůr dále objasnil, že srovnání se neomezuje pouze na pracovníky zaměstnané současně se žalobcem¹². **Kromě toho je při provádění vlastního posouzení třeba uznat, že rozdíl v odměňování lze vysvětlit faktory nesouvisejícími s pohlavím.**

¹¹ Rozsudek ve věci C-320/00, *Lawrence*, ECLI:EU:C:2002:498.

¹² Rozsudek ve věci 129/79, *Macarthys*, ECLI:EU:C:1980:103.

- (18) Členské státy by měly **zajistit, aby byly k dispozici** zvláštní nástroje a metodiky na podporu a jako vodítko **pro zaměstnavatele** při posuzování toho, co představuje rovnocennou práci. To by mělo uplatňování tohoto konceptu usnadnit, zejména v případě **mikropodniků a malých a středních podniků. S přihlédnutím k vnitrostátním právním předpisům, kolektivním smlouvám nebo praxi se mohou členské státy rozhodnout, že vypracování konkrétních nástrojů a metodik svěří sociálním partnerům nebo je vypracují ve spolupráci se sociálními partnery nebo po konzultaci s nimi.**
- (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. [...] **Uchazeči o zaměstnání by měli obdržet informace o počáteční odměně nebo jejím rozpětí před pracovním pohovorem nebo jiným způsobem před uzavřením pracovní smlouvy tak, aby mohli vyjednávat transparentně a učinit o odměně informované rozhodnutí. Uvedené informace by mohly být poskytovány zaměstnavatelem nebo jiným způsobem, 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 a **aktivně snažili tyto informace získat.**
- (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. **Počet pracovníků zaměstnaných u zaměstnavatele, který se má použít jako kritérium k určení toho, zda se na zaměstnavatele vztahuje povinnost podávat zprávy o odměňování podle této směrnice, může být stanoven stejně jako v doporučení Komise o mikropodnicích a malých a středních podnicích¹³.**

¹³ Doporučení Komise ze dne 6. května 2003 o definici mikropodniků, malých a středních podniků, C(2003) 1422.

- (23) Zaměstnavatelé by pracovníkům měli zpřístupnit kritéria, která [...] používají k určení úrovně odměňování a **platového** postupu. [...] **Platovým postupem se rozumí způsob, jakým se pracovník posouvá na vyšší úroveň odměňování. Kritéria týkající se platového postupu mohou zahrnovat například individuální výkonnost, rozvoj dovedností nebo délku výkonu funkce. Při provádění této povinnosti by členské státy měly věnovat zvláštní pozornost tomu, aby zabránily nadměrné administrativní zátěži pro mikropodniky a malé podniky. Členské státy mohou rovněž jako zmírňující opatření poskytnout hotové šablony, jejichž prostřednictvím malé podniky a mikropodniky podpoří při plnění této povinnosti. Členské státy mohou mikrozaměstnavatele a malé zaměstnavatele osvobodit od povinnosti týkající se platového postupu, například tím, že jim umožní zpřístupnit kritéria pro platový postup na žádost pracovníků.**
- (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. **V podnicích se zástupci zaměstnanců lze tyto informace pokud možno poskytovat prostřednictvím těchto zástupců.** Zaměstnavatelé by měli 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/EU¹⁴, se také mohou rozhodnout, že budou zprávy o odměňování podávat společně s dalšími záležitostmi týkajícími se pracovníků ve své zprávě vedení podniku. **Aby se maximalizoval rozsah transparentnosti u odměňování pracovníků, mohou členské státy stanovit povinnost pravidelného podávání zpráv o odměňování pro zaměstnavatele s méně než 250 pracovníky.**

¹⁴ 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).

- (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 **mikropodnikům a** malým a středním podnikům. Zveřejnění požadovaných informací členskými státy by mělo nahradit povinnost podávání zpráv o platech u těch zaměstnavatelů, na 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 [...] **shromažďovat** údaje o rozdílech v odměňování získané od zaměstnavatelů, aniž by to pro tyto zaměstnavatele představovalo další zátěž. [...] Tyto údaje **by se měly** zveřejňovat, 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 mělo být provedeno, pokud se zaměstnavatelé a zástupci zaměstnanců neshodnou na tom, že rozdíl v průměrné úrovni odměňování žen a mužů ve výši nejméně 5 % může být odůvodněn objektivními a genderově neutrálními kritérii, nebo pokud zaměstnavatel takové odůvodnění neposkytne.** Společné posouzení odměňování by měli provádět zaměstnavatelé ve spolupráci se zástupci zaměstnanců; v případě **neexistence** zástupců zaměstnanců [...] by je měli pro tento účel **zaměstnanci** určit. 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) 2016/679¹⁵. 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 se nemělo pracovníkům bránit v tom, aby informace o své odměně za účelem prosazování zásady stejné odměny 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 měly v souladu se svým vnitrostátním systémem a postupy přijmout vhodná opatření [...] s cílem podnítit sociální partnery k tomu, aby otázkám stejné odměny věnovali náležitou pozornost, **což může** zahrnovat diskuse na vhodné úrovni kolektivního vyjednávání a rozvoje genderově neutrálních systémů hodnocení a klasifikace práce.

¹⁵ 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.

- (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 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 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 [...]. 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. **Členské státy mohou rozhodnout, že pro zástupce zapojené do soudních řízení stanoví kritéria způsobilosti, aby byla zajištěna kvalita zastoupení.**

- (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. **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.**
- (36) Náhrada by měla plně pokrývat ztráty a škody vzniklé v důsledku diskriminace v odměňování na základě pohlaví¹⁶. To by mělo zahrnovat plnou náhradu nevyplacené odměny a souvisejících bonusů nebo plateb v naturáliích, náhradu za ušlé příležitosti **(například přístup k určitým výhodám v závislosti na úrovni odměňování)** a morální újmu **(například morální utrpení způsobené podhodnocením vykonané práce)**. Pro takovou náhradu by neměla být povolena žádná předem stanovená horní hranice.
- (37) Kromě náhrad by měla být poskytnuta jiná nápravná opatření. Soudy **nebo příslušné orgány** 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.

¹⁶ Rozsudek ve věci C-407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho v. Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, bod 45.

- (38) V návaznosti na judikaturu Soudního dvora¹⁷ zavedla směrnice 2006/54/ES ustanovení k zajištění toho, aby v případech, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci, přešlo důkazní břemeno na žalovaného. [...] **Pro oběti a soudy však není vždy snadné vědět, jak tuto domněnku vůbec stanovit. Ve věci C-109/88 (Danfoss) Soudní dvůr rozhodl, že pokud je systém odměňování zcela netransparentní, mělo by důkazní břemeno [...] přejít na žalovaného bez ohledu na to, zda pracovník prokáže, že se jedná o případ, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci v odměňování. Tak by tomu mělo být zejména v případě, kdy zaměstnavatel hrubě nedbalým způsobem nesplnil povinnosti týkající se transparentnosti odměňování podle této směrnice, například odmítl poskytnout informace vyžádané pracovníky nebo případně nepodal zprávu o rozdílech v odměňování žen a mužů.**
- (39) [...]
- (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. Uvedené standardy by měly stanovit okamžik, od kterého začíná promlčecí lhůta běžet, délku této lhůty a okolnosti, za nichž je běh této lhůty přerušen nebo pozastaven. **Členské státy by měly zvážit, že by promlčecí lhůty měly začít běžet až poté, co porušování zásady stejné odměny nebo porušování práv nebo povinností podle této směrnice skončilo a žalobce o tomto porušení ví či u něj lze rozumně předpokládat, že o něm ví, nebo až po ukončení pracovní smlouvy. Členské státy by měly [...] stanovit, že promlčecí lhůta pro podání žaloby je nejméně tři roky. Členské státy mohou rovněž stanovit delší maximální promlčecí lhůtu, v níž bude muset žalobce jednat.**

¹⁷ Rozsudek ve věci C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Danfoss*, ECLI:EU:C:1989:383.

- (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, **měly by členské státy umožnit soudům posoudit, zda neúspěšný žalobce měl přiměřené důvody pro podání žaloby u soudu, a nařít, že neúspěšný žalobce nemusí nést své náklady. To by mělo platit zejména v případě, kdy žalovaný nesplnil povinnosti týkající se transparentnosti odměňování stanovené v této směrnici.**
- (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 mohou patřit pokuty, které by měly být stanoveny na [...] úrovni, jež náležitě přihlíží k závažnosti a době trvání protiprávního jednání, k jakémukoli možnému úmyslu diskriminovat nebo hrubé nedbalosti ze strany zaměstnavatele a k jakýmkoli dalším přitěžujícím nebo polehčujícím faktorům, které se mohou uplatnit za okolností daného případu, například pokud je diskriminace v odměňování na základě pohlaví kombinována s jinými důvody diskriminace.
[...]
- (43) Členské státy by měly **zajistit, aby se uplatňovaly** zvláštní sankce za opakovaná porušení jakýchkoli práv nebo povinností týkajících se stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci, které budou odrážet závažnost činu a odradí od dalších takových porušení. Takové sankce mohou 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/EU¹⁸, směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU¹⁹, směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU²⁰, 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.

¹⁸ 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.

¹⁹ 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.

²⁰ 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.

- (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. **Podle judikatury²¹ by kategorie zaměstnanců, kteří mají nárok na ochranu, měla být vykládána široce a měla by zahrnovat všechny zaměstnance, vůči nimž mohou být namířena odvetná opatření přijatá zaměstnavatelem v reakci na stížnost na diskriminaci. Ochrana se neomezuje pouze na zaměstnance, kteří podali stížnost, či jejich zástupce nebo na osoby, které splňují určité formální požadavky upravující uznání určitého postavení, jako například postavení svědka.**
- (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.

²¹ **Rozsudek ve věci C-404/18, Hakeľbracht a další, ECLI:EU:C:2019:523.**

- (48) Aby bylo zajištěno řádné monitorování uplatňování práva na stejnou odměnu mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci, měly by členské státy [...] **zajistit, že budou plněny úkoly** související s prováděním opatření v oblasti transparentnosti odměňování stanovených v této směrnici, a shromažďovat určité údaje za účelem sledování nerovností v odměňování a dopadu opatření v oblasti transparentnosti odměňování. **Pokud úkoly související s monitorováním provádění této směrnice vykonávají různé subjekty nebo orgány, měly by členské státy zajistit, aby byly tyto úkoly odpovídajícím způsobem koordinovány.**
- (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 [...] č. 530/1999²² 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 statistika by mohla 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. **Pro statistické účely ve smyslu nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 223/2009²³ by měly být shromažďovány příslušné statistiky předávané Eurostatu.**
- (50) Tato směrnice si klade za cíl lepší a účinnější provádění zásady stejné odměny [...] 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.

²² 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*).

²³ **Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 223/2009 ze dne 11. března 2009 o evropské statistice.**

- (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. **Členské státy by dále měly mít možnost umožnit sociálním partnerům zachovat, sjednávat, uzavírat a prosazovat kolektivní smlouvy, které stanoví odlišná ujednání o transparentnosti odměňování, za předpokladu, že jsou vždy zajištěny výsledky požadované touto směrnicí.**
- (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) 2018/1725²⁴ a dne **27. dubna 2021** vydal své stanovisko²⁵,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

²⁴ 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).

²⁵ https://edps.europa.eu/system/files/2021-04/21-04-27_2021-0251_d0905_comments_en.pdf

KAPITOLA I

Obecná ustanovení

Článek 1

Předmět

Tato směrnice stanoví minimální požadavky pro posílení uplatňování zásady stejné odměny [...] pro muže a ženy za stejnou nebo rovnocennou práci, která je zakotvena 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 zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.
3. (nový) **Pro účely článku 5 se působnost této směrnice vztahuje i na uchazeče o zaměstnání.**

Článek 3

Definice

1. Pro účely této směrnice se rozumí:
 - a) nové „zásadou stejné odměny“ **zásada stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci;**

- 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 úrovní odměňování – od nejnižší po nejvyšší;
- g) „kategorií pracovníků“ pracovníci, kteří vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci, seskupení zaměstnavatelem těchto pracovníků **nebo jinak** seskupení na základě **objektivních genderově neutrálních** kritérií [...] specifikovaných ve vztahu k dotčenému zaměstnavateli v **souladu s vnitrostátním právem, kolektivními dohodami nebo praxí**;
- 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) „[...] kontrolním subjektem“ orgán nebo orgány **odpovědné [...] v souladu s vnitrostátním právem nebo praxí** za funkce **kontroly nebo inspekce [...] v záležitostech stejné odměny. Tyto funkce mohou případně vykonávat sociální partneři;**
- l) (nové) „zástupci zaměstnanců“ **zástupce zaměstnanců v souladu s vnitrostátním právem nebo praxí;**
- m) (nové) „mikrozaměstnavatelem“ **zaměstnavatel, který zaměstnává méně než 10 osob;**
- n) (nové) „malým zaměstnavatelem“ **zaměstnavatel, který zaměstnává nejméně 10 a méně než 50 osob;**

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/EHS²⁶;
 - d) (nové) jakékoli méně příznivé zacházení s pracovníkem na základě pohlaví [...] ve smyslu směrnice Rady (EU) 2019/1158²⁷;**
 - e) (nové) [...] diskriminaci na základě pohlaví v kombinaci s jakýmkoli jiným důvodem nebo důvody diskriminace chráněnými podle směrnice 2000/43/ES nebo směrnice 2000/78/ES.**
3. **Ustanovení odst. 2 písm. e) neukládá zaměstnavatelům další povinnosti shromažďovat údaje uvedené v této směrnici týkající se jiných chráněných důvodů diskriminace než pohlaví.**

²⁶ 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).

²⁷ **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).**

Stejná a rovnocenná práce

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby zaměstnavatelé **používali mechanismus stanovování odměny nebo struktury odměňování [...]**, které zajistí, že ženy a muži budou za stejnou nebo rovnocennou práci placeni stejně.
2. Členské státy přijmou nezbytná opatření k **zajištění** toho, aby byly **dány k dispozici analytické nástroje nebo metodiky pro podporu a jako vodítko zaměstnavatelům při posuzování a srovnávání** hodnoty práce podle kritérií stanovených v tomto článku. Mezi tyto nástroje nebo metodiky mohou patřit systémy hodnocení a klasifikace práce, které jsou genderově neutrální. **Formát těchto nástrojů a metodik může být stanoven podle vnitrostátního práva, kolektivních dohod nebo praxe.**
3. **[...] Mechanismus stanovování odměny nebo struktury odměňování umožní posoudit, zda se pracovníci nacházejí ve srovnatelných situacích, pokud jde o hodnotu práce, na základě objektivních genderově neutrálních kritérií, která se nezakládají přímo ani nepřímo na pohlaví pracovníka. Tato objektivní kritéria zahrnují dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky a případně další faktory, které jsou [...] relevantní pro konkrétní pracovní místo nebo pozici [...]. Tato kritéria se rovněž uplatňují objektivním genderově neutrálním způsobem.**
- 3a. (nový) S přihlédnutím k vnitrostátnímu právu, kolektivním smlouvám nebo praxi mohou členské státy přijetím opatření uvedených v odstavcích 1 až 3 pověřit sociální partnery nebo přijmout nezbytná opatření ve spolupráci se sociálními partnery za předpokladu, že jsou povinnosti podle tohoto článku vždy náležitě plněny.
4. **[...]**
5. Pokud se pro stanovení odměny používá systém hodnocení a klasifikace pracovního místa, musí být založen na stejných **objektivních genderově neutrálních** kritériích [...] a sestaven tak, aby vyloučil jakoukoli **přímou nebo nepřímou** 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 odměně [...] založené na objektivních genderově neutrálních kritériích, jež má být pro danou pozici určena, nebo o jejím rozpětí. Tyto informace se **poskytují v dostatečném předstihu, a to buď** ve zveřejněném oznámení o volném pracovním místě **před pracovním pohovorem, nebo v každém případě před uzavřením pracovní smlouvy.**
2. Zaměstnavatel nesmí [...] **od** uchazečů žádat jejich platovou historii z jejich předchozích pracovních poměrů.

Článek 6

Transparentnost stanovování odměn a politiky platového postupu

1. Zaměstnavatel musí svým pracovníkům zajistit snadný přístup k informacím, **jaká** kritéria **jsou** používána k určení **odměny**, úrovně odměňování a **případně platového postupu**. Tato kritéria musí být **objektivní a** genderově neutrální.
2. (nový) **Členské státy mohou osvobodit mikrozaměstnavatele a malé zaměstnavatele od povinnosti týkající se platového postupu podle odstavce 1.**

Právo na informace

1. Pracovníci mají v souladu s ustanoveními odstavců **1a a 3** právo **požadovat a obdržet písemné** 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.
- 1a. (nový) Pracovníci mají možnost v souladu s vnitrostátním právem nebo praxí požadovat a obdržet informace uvedené v odstavci 1 prostřednictvím svých zástupců. Na žádost pracovníka může informace uvedené v odstavci 1 v souladu s vnitrostátním právem nebo praxí požadovat a obdržet rovněž orgán pro rovné zacházení.**
2. Zaměstnavatelé každoročně všechny pracovníky informují o jejich právu dostávat informace uvedené v odstavci 1.
- 2a. (nový) Odchylně od odstavce 2 informují mikrozaměstnavatelé a malí zaměstnavatelé každé dva roky všechny pracovníky o jejich právu obdržet 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. [...]
5. Pracovníkům by nemělo být bráněno v tom, aby sdělovali informace o své odměně pro účely prosazování zásady stejné odměny [...].

6. Zaměstnavatelé mohou požadovat, aby každý pracovník [...], který obdržel **jiné** informace než ty, které se týkají jeho vlastní odměny nebo úrovně odměňování podle tohoto článku, nepoužil tyto informace k jinému účelu než k ochraně práva na stejnou odměnu [...].

Článek 8

Podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů

1. Zaměstnavatelé s nejméně 250 zaměstnanci poskytnou **jednou ročně** v souladu s odstavci 2 [...] 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.
- 1a. (nový) **Kritériem, které se použije pro určení toho, zda se na zaměstnavatele vztahuje povinnost podávání zpráv o odměňování a povinnost společného posouzení odměňování, je počet zaměstnanců.**
2. Přesnost informací potvrdí vedení zaměstnavatele.

3. **Informace uvedené v odst. 1 písm. a) až g) se sdělují orgánu odpovědnému za sestavování a zveřejňování těchto údajů podle čl. 26 odst. 3 písm. c). Zaměstnavatel může zveřejňovat informace uvedené v odst. 1 písm. a) až f) na svých internetových stránkách nebo jiným způsobem.**
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 zveřejňují v souladu s **čl. 26 odst. 3 písm. c).**
5. Zaměstnavatel poskytuje informace uvedené v odst. 1 písm. g) všem pracovníkům a jejich zástupcům [...]. **Zaměstnavatel poskytne na požádání informace kontrolnímu subjektu a orgánu pro rovné zacházení.** Informace z předchozích čtyř let, jsou-li k dispozici, se rovněž poskytnou na vyžádání.
6. [...]
7. [...] Zaměstnavatel **odpoví na [...] žádosti pracovníků, jejich zástupců a kontrolního subjektu** o další vyjasnění a podrobnosti týkající se veškerých poskytnutých údajů, včetně vysvětlení případných genderových rozdílů v odměňování. **Na žádost pracovníka může o vysvětlení požádat rovněž orgán pro rovné zacházení.** Zaměstnavatel **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, **kontrolním subjektem** nebo orgánem pro rovné zacházení situaci napraví.

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 **kritérii**.
2. Společné posouzení odměňování se provádí s cílem identifikovat, napravit a předcházet rozdílům v odměňování žen a mužů, které nelze odůvodnit objektivními a genderově neutrálními faktory, a jeho součástí jsou:
 - a) analýza podílu žen a mužů v každé kategorii pracovníků;
 - b) [...] informace o průměrných úrovních odměňování žen a mužů a doplňkových nebo proměnných složkách za každou kategorii pracovníků;
 - c) identifikace případných rozdílů v **průměrných** úrovních odměňování žen a mužů v každé kategorii pracovníků;
 - d) příčiny těchto rozdílů v **průměrných** 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) **hodnocení [...] veškerých opatření z předchozích společných posouzení odměňování.**
3. Zaměstnavatelé zpřístupní společná posouzení odměňování pracovníkům a zástupcům zaměstnanců a sdělí je [...] **orgánu odpovědnému za shromažďování zpráv o společném posouzení odměňování podle čl. 26 odst. 3 písm. d). Společné posouzení odměňování se na požádání zpřístupní orgánu pro rovné zacházení a kontrolnímu subjektu.**
4. [...] **Při provádění opatření vzešlých ze společného posouzení odměňování** zaměstnavatel v úzké spolupráci se zástupci zaměstnanců a s **přihlédnutím k vnitrostátnímu právu nebo praxi** napraví **neodůvodněné rozdíly v odměňování. [...]** **Kontrolní subjekt** nebo orgán pro rovné zacházení **mohou být požádány, aby se tohoto procesu účastnily.** 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 **zpracované [...]** podle článků 7, 8 nebo 9 se nepoužijí k žádnému jinému účelu než k provedení zásady stejné odměny [...].

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, **kontrolní subjekt** nebo orgán 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. **Pro účely sledování podle [...] článku 26 se informace zpřístupní [...] bez omezení.**

Článek 11

Sociální dialog

Aniž je dotčena autonomie sociálních partnerů, **přijmou** členské státy v souladu s vnitrostátním právem a praxí **vhodná opatření** k zajištění **účinného zapojení sociálních partnerů, případně [...] na jejich žádost prostřednictvím projednání** práv a povinností podle této směrnice.

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 [...], dostupná soudní řízení za účelem vymáhání práv a povinností souvisejících se zásadou stejné odměny [...]. 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 [...] vnitrostátním právem oprávněný zájem na zajištění rovnosti mezi muži a ženami, mohli účastnit jakéhokoli **správního nebo** soudního [...] řízení za účelem prosazování [...] práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny [...]. Mohou jednat jménem nebo na podporu pracovníka, který se stal obětí **údajného** porušení práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny [...], pokud k tomu dá dotčený pracovník souhlas.
2. Orgány pro rovné zacházení a zástupci zaměstnanců mají rovněž právo jednat jménem nebo na podporu několika pracovníků, pokud jim k tomu dají souhlas a **pokud to umožňuje vnitrostátní právo**.

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 [...], 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 **nebo vyrovnání za** utrpěné ztráty a škody, **jak stanoví členský stát**, a to způsobem, který je odrazující a přiměřený utrpěné škodě.
3. Náhrada **nebo vyrovnání** 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. Členské státy **zajistí, aby náhrada nebo vyrovnání** zahrnovaly úplné dorovnání nevyplacené odměny a souvisejících bonusů nebo plateb v naturáliích, náhradu za ušlé příležitosti a morální újmu, **jakož i [...]** 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 **případě porušení práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny [...]** soudy nebo jiné příslušné orgány mohly v **souladu s vnitrostátními pravidly** na žádost žalobce a na náklady žalovaného **vydat**:

- a) [...] příkaz [...] k **zastavení** protiprávního jednání;
- b) [...] příkaz [...] k přijetí [...] opatření k zajištění souladu s [...] právy a povinnostmi týkajícími se zásady stejné odměny.

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

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 **soudním řízení ve věci údajné [...]** diskriminace v **odměňování** v případě, kdy zaměstnavatel **nesplnil povinnosti** týkající se transparentnosti odměňování stanovené v člancích 5 až 9 této směrnice **hrubě nedbalým způsobem**, bylo na zaměstnavateli, aby dokázal, že se diskriminace nedopustil.
3. [...]
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 16a (nový)

Důkaz o stejné nebo rovnocenné práci

1. **Při posuzování toho, zda ženy a muži vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci, se posouzení, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, neomezuje na situace, kdy ženy a muži pracují pro stejného zaměstnavatele, ale je rozšířeno na jediný zdroj, který stanoví podmínky odměňování. Jediný zdroj existuje, pokud stanovuje všechny složky odměny, které jsou relevantní pro srovnání pracovníků.**
2. **Posouzení toho, zda jsou pracovníci ve srovnatelné situaci, se rovněž neomezuje na pracovníky zaměstnané současně s dotyčným pracovníkem.**
3. **V situaci, kdy nelze zjistit žádnou skutečnou referenční osobu, je možné použít k prokázání údajné diskriminace v odměňování jakékoli jiné důkazy, včetně statistik nebo srovnání toho, jak by se s pracovníkem zacházelo ve srovnatelné situaci.**

Článek 17

Přístup k důkazům

1. **Členské státy zajistí, aby v řízeních týkajících se nároku na stejnou odměnu [...] mohly vnitrostátní soudy nebo příslušné orgány v souladu s vnitrostátním právem a praxí žalovanému nařídit, aby zpřístupnil veškeré relevantní důkazy, které mají k dispozici.**
2. **Členské státy zajistí, aby vnitrostátní soudy nebo příslušné orgány měly pravomoc nařídit zpřístupnění důkazů obsahujících důvěrné informace, považují-li je pro danou žalobu ve věci stejné odměny za relevantní. Dále zajistí, aby při nařizování zpřístupnění těchto informací měly vnitrostátní soudy k dispozici účinná opatření na ochranu těchto informací v souladu s vnitrostátními procesními pravidly.**
3. **[...]**

Článek 18

Promlčecí lhůty

1. Členské státy **zajistí použití pravidel** pro promlčecí lhůty pro podání žaloby ve věci stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Tato pravidla stanoví začátek běhu promlčecí lhůty, její délku a okolnosti, za nichž je přerušena nebo pozastavena, **přičemž se zohlední, že promlčecí lhůty nezačínají běžet dříve, než se žalobce dozví o předmětném protiprávním jednání, nebo než u něj lze důvodně předpokládat, že o něm ví. Členské státy mohou rozhodnout, že promlčecí lhůta nezačíná běžet před ukončením pracovní smlouvy. Promlčecí lhůty se stanoví na nejméně tři roky.**
2. [...]
3. [...]
4. Členské státy dále zajistí, aby promlčecí lhůta byla pozastavena nebo, v závislosti na vnitrostátních právních předpisech, přerušena, jakmile žalobce podá žalobu **u soudu** nebo na nárok upozorní zaměstnavatele **přímo nebo prostřednictvím** zástupců zaměstnanců, **kontrolního subjektu** nebo orgánu pro rovné zacházení.
5. (nový) **Tento článek stanoví jednotná pravidla pro promlčecí lhůty a neřeší otázku pravidel pro zánik nároků.**

Článek 19

Náklady řízení a soudní výlohy

[...] Členské státy zajistí, aby v případech, kdy [...] je žaloba ve věci platové diskriminace zamítnuta, **soud využil v souladu s vnitrostátním právem možnosti posoudit, zda neúspěšný žalobce měl oprávněné důvody k podání žaloby, a nařídit, že tento žalobce bude zproštěn úhrady svých nákladů soudního řízení. [...]**

Článek 20

Sankce

1. Členské státy stanoví pravidla pro **účinné, přiměřené a odrazující sankce** za porušení **práv a povinností týkajících se zásady stejné odměny [...]**. Členské státy **přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění provádění těchto pravidel** a neprodleně oznámí Komisi uvedená pravidla a opatření a veškeré následné změny, které se jich týkají.
2. Členské státy zajistí, aby [...] **sankce zaručovaly skutečný odrazující účinek za porušování práv a povinností týkajících se zásady stejné odměny. Tyto sankce mohou zahrnovat pokuty.**
3. Členské státy **zajistí, aby** se v případě opakovaného porušení práv a povinností týkajících se stejné odměny mužů a žen [...] uplatňovaly **zvláštní sankce.**
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 **nebo podpořili jinou osobu v záležitosti ochrany jejích práv**.
2. Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních systémů nezbytná opatření [...] 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 [...] 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. **Tím není dotčeno právo členských států a sociálních partnerů stanovit s ohledem na měnící se okolnosti jiná právní, regulační, kolektivní nebo smluvní ujednání než ta, která jsou platná ke dni [vložit datum přijetí této směrnice], za předpokladu, že jsou dodrženy minimální požadavky stanovené v této směrnici a že nedojde ke snížení stávající úrovně ochrany.**

Článek 25

Subjekty pro rovné zacházení

1. Aniž jsou dotčeny pravomoci **kontrolního subjektu** nebo jiných orgánů prosazujících práva pracovníků, včetně sociálních partnerů [...], jsou ve věcech spadajících do oblasti působnosti této směrnice příslušné orgány pro rovné zacházení zřízené v souladu se směrnicí 2006/54/ES.

2. Členské státy přijmou aktivní opatření na **podporu** úzké spolupráce a koordinace mezi [...] orgány pro rovné zacházení a [...] **kontrolními** subjekty [...], **pokud jde o záležitosti týkající se zásady stejné odměny**.
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. [...]

Článek 26

Sledování a zvyšování povědomí

1. Členské státy zajistí jednotné a **koordinované** monitorování a **podporu** provádění zásady stejné odměny [...] a vymáhání všech dostupných opravných prostředků.
2. [...]
3. Členské státy zajistí, aby **byly vykonávány následující** úkoly [...]:
 - a) **zvyšování** 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) **analýza** příčin rozdílů v odměňování žen a mužů a navrhnout nástroje, které pomohou [...] posuzovat nerovnosti v odměňování;
 - c) **shromažďování** údajů obdržených od zaměstnavatelů podle článku 8 a **okamžité zveřejnění údajů uvedených v čl. 8 odst. 1 písm. a) až f) snadno přístupným a uživatelsky přívětivým způsobem umožňujícím srovnání mezi zaměstnavateli, odvětvími a regiony dotčeného členského státu. Přístupné jsou rovněž informace z předchozích čtyř let, jsou-li k dispozici;**

- d) **shromažďování** zpráv o společném posouzení odměňování na základě čl. 9 odst. 3;
- e) **agregování** údajů o počtu a typech žalob týkajících se diskriminace v odměňování předložených soudům a stížností podaných u příslušných veřejných orgánů, včetně orgánů pro rovné zacházení.

4. Členské státy poskytnou Komisi **každé dva roky v jediném podání** údaje uvedené v odst. 3 písm. c), d) a e) [...].

Článek 27

Kolektivní vyjednávání a akce

1. Touto směrnicí není nijak dotčeno právo sjednávat, uzavírat a vymáhat kolektivní smlouvy a vést kolektivní akce v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.
2. (nový) **Členské státy mohou v souladu s vnitrostátním právem a praxí umožnit sociálním partnerům zachovat, sjednávat, uzavírat a prosazovat kolektivní smlouvy, které stanoví ujednání o transparentnosti odměňování, za předpokladu, že jsou vždy zajištěny výsledky požadované touto směrnicí.**

Článek 28

Statistiky

Členské státy poskytnou Komisi (Eurostatu) **každoročně aktuální vnitrostátní údaje pro výpočet rozdílů v odměňování žen a mužů [...] v neupravené formě [...]**. 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.

První roční genderové údaje o odměňování se předají nejdříve 31. ledna 2028 za referenční rok 2026.

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 v **souladu s vnitrostátním právem a praxí v oblasti úlohy sociálních partnerů**, 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 [tří 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 **mikropodniky** a malé a střední podniky, a odkaz na místo, kde je takové posouzení zveřejněno.
3. Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici 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

Za Radu

předseda nebo předsedkyně