

Newsletter

Směrnice EU
o rovném odměňování
mužů a žen



Úvodem

Dle legislativního plánu vlády by měl být do léta hotový návrh zákona, kterým dojde k transpozici směrnice EP a Rady (EU) 2023/970, jejímž cílem je posílení uplatňování zásady **stejně odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty**. Přinášíme Vám přehled toho nejzásadnějšího, na co se výhledově ve smyslu směrnice připravit.

Uchazeči o zaměstnání

- Povinnost poskytnout uchazeči o zaměstnání **informace o počáteční mzdě** pro danou pozici nebo jejím **rozpětí**, a to **před pracovním pohovorem**, např. v inzerátu.
- **Zákaz dotazovat se uchazečů na jejich historii odměňování.**

AegisLaw

Právo na informace

- Právo zaměstnanců **požadovat informace o své individuální úrovni odměny a o průměrných úrovních odměňování rozdělených podle pohlaví pro kategorie pracovníků, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.**
- **Zákaz bránit zaměstnancům, aby sdělovali informace o své odměně.**
- Povinnost zajistit zaměstnancům snadný **přístup ke kritériím**, která se používají ke stanovení odměn (objektivní, genderově neutrální – **dovednosti, úsilí, odpovědnost, pracovní podmínky** apod.).

Zprávy o rozdílech v odměňování mužů a žen

- **Povinnost poskytnout pravidelně zprávy příslušným orgánům o rozdílech v odměňování žen a mužů**, vč. rozdílů v doplňkových nebo proměnných složkách.
- **Rozdíl** v průměrné úrovni odměňování mezi ženami a muži **by neměl přesáhnout 5 %** u jakékoli kategorie pracovníků, pokud nebude odůvodněn objektivními a genderově neutrálními kritérii.
- **Zaměstnavatelé se 150 a více zaměstnanci budou mít povinnost poskytnout zprávu za rok 2026 do 7. 6. 2027.**

Přenesení důkazního břemene a ochrana zaměstnanců

- V případě, že se zaměstnanci budou cítit poškozeni nedodržením zásady stejné odměny a předloží soudu skutečnosti, které nasvědčují tomu, že došlo k jejich diskriminaci na základě pohlaví, bude muset **zaměstnavatel prokázat, že k diskriminaci nedošlo.**
- Se zaměstnanci, kteří uplatnili svá práva, která vyplývají ze směrnice, **nesmí být z tohoto důvodu zacházeno méně příznivě**, zejm. nesmí být z tohoto důvodu propuštěni.
- **Právo zaměstnance, kterému byla způsobena škoda v důsledku porušení práv** týkajících se rovného odměňování, na **plnou náhradu** (vč. náhrady nemajetkové újmy).

Směrnice obsahuje základní rámec úpravy, detailnější pravidla, která mohou být i přísnější, budou záviset na způsobu české transpozice směrnice. Transpozici je nutné provést do 7. 6. 2026.

Zajímalo by vás více informací?

Ozvěte se nám



Tomáš Procházka
Partner

tel. +420 737 886 544
tomas.prochazka@aegislaw.cz



Peter Perniš
Advokát

tel. +420 733 504 075
peter.pernis@aegislaw.cz