DOPORUČENÍ

DOPORUČENÍ KOMISE

ze dne 7. března 2014

o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti

(Text s významem pro EHP)

(2014/124/EU)

EVROPSKÁ KOMISE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na článek 292 této smlouvy,

vzhledem k těmto důvodům:

(1) Článek 2 a čl. 3 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii zakotvují rovnost žen a mužů jako jednu ze základních hodnot a úkolů Unie.

(2) Články 8 a 10 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU) 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 SFEU 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) Stejná odměna za stejnou nebo rovnocennou práci je jednou z pěti priorit stanovených v Chartě žen, což znovu potvrzuje odhodlání Komise účinně zmobilizovat všechny nástroje, legislativní i nelegislativní, za účelem odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů. Strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015 vychází z priorit Charty žen. V této strategii se uvádí, že Komise bude zkoumat možné způsoby, jak zlepšit transparentnost odměňování.

(6) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES [1] stanoví, že v případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování. Zejména pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace prací, má být založen na stejných kritériích pro muže i pro ženy a sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví.

(7) Ženy v Unii stále ještě vydělávají za každou odpracovanou hodinu v průměru o 16,2 % méně než muži (Eurostat 2011), a to navzdory významnému pokroku, jehož dosáhly, pokud jde o vzdělání a praxi. To svědčí o přetrvávajících rozdílech v odměňování žen a mužů, které se dosud snižovaly jen velmi pomalu.

(8) Ve sdělení Komise KOM(2007) 424 v konečném znění [2] se závěrem konstatuje, že ženy i nadále trpí diskriminací v odměňování a nerovností na trhu práce, což jim brání v dosažení jejich plného potenciálu. Zjevná přímá diskriminace v odměňování za naprosto stejnou práci je dnes již poměrně ojedinělým jevem. Stávající právní rámec je však již méně účinný, pokud jde o zajištění uplatňování zásady stejné odměny za rovnocennou práci. Taková diskriminace bude s menší pravděpodobností předmětem soudní žaloby nejen proto, že o ní potenciální oběti pravděpodobně nevědí, nýbrž také proto, že pro oběti diskriminace v odměňování je obtížnější účinně vymáhat dodržování zásady stejné odměny. Oběti musí předložit skutečnosti, které vedou k domněnce, že dochází k diskriminaci, aby přesunuly důkazní břemeno na zaměstnavatele. K významným faktorům, které k těmto obtížím přispívají, patří neprůhledné struktury odměňování a nedostatek dostupných informací o úrovni odměňování zaměstnanců vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci.

[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).

[2] Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 18. července 2007 „Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů“.

(9) Ve sdělení Komise KOM(2010) 543 v konečném znění [1] jsou další zlepšení při transpozici, provádění a prosazování právních předpisů Unie zařazena mezi priority v oblasti inteligentní regulace.

(10) Dne 18. listopadu 2008 [2] a 24. května 2012 [3] přijal Evropský parlament usnesení týkající se stejného odměňování žen a mužů obsahující doporučení ohledně účinnějšího uplatňování zásady stejného odměňování. K těmto doporučením patří zavedení opatření pro větší platovou transparentnost a systémů hodnocení a klasifikace práce, které jsou neutrální z hlediska pohlaví.

(11) Ve svých závěrech ze dne 6. prosince 2010 o posílení odhodlání a opatření zaměřených na odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů a o přezkumu provádění Pekingské akční platformy [4] Rada členské státy vyzvala, aby zavedly opatření pro boj s příčinami rozdílů v odměňování žen a mužů, zejména opatření na podporu transparentnosti odměňování a používání hodnocení a klasifikace zaměstnání, jež jsou neutrální z hlediska pohlaví.

(12) Sdělení Komise COM(2013) 83 final [5] členské státy vyzývá, aby se vynasnažily odstranit rozdíly v odměňování žen a mužů a řešily další překážky, které ženám brání v účasti na trhu práce, a aby podpořily zaměstnavatele v řešení problému diskriminace na pracovišti v rámci úsilí o provádění strategie aktivního začleňování.

(13) Ve zprávě Komise Evropskému parlamentu a Radě COM(2013) 861 final [6] se uvádí, že uplatňování zásady rovného odměňování brání nedostatečně transparentní systémy odměňování, nedostatečná právní jistota ohledně pojmu rovnocenné práce a procesní překážky. K těmto překážkám patří skutečnost, že zaměstnanci nemají k dispozici informace, které potřebují, aby se mohli úspěšně obrátit na soud z důvodu porušení zásady stejné odměny, a zejména informace o úrovni platů u kategorií zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci.

(14) Opatření na úrovni Unie usnadňující uplatňování zásady rovného odměňování by vnitrostátním orgánům a příslušným zainteresovaným stranám pomohlo zvýšit úsilí o odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů a diskriminace v odměňování. Aniž je dotčena zásada subsidiarity, je nutné zlepšit účinné uplatňování zásady rovného odměňování v členských státech.

(15) Toto doporučení by se mělo zaměřit na transparentnost mzdových kategorií, která je pro účinné uplatňování zásady rovného odměňování klíčová. Vyšší transparentnost může odhalit zaujatost a diskriminaci na základě pohlaví ve strukturách odměňování podniku či organizace. To zaměstnancům, zaměstnavatelům a sociálním partnerům umožňuje podniknout odpovídající kroky s cílem zajistit uplatňování zásady rovného odměňování. Toto doporučení by mělo představit soubor opatření, která mají členským státům pomoci zaujmout odpovídající přístup ke zvyšování transparentnosti odměňování. Členské státy by měly mít možnost zavést nejvhodnějších opatření s ohledem na jejich konkrétní situaci a provést nejméně jedno z hlavních opatření zvyšujících transparentnost, která jsou uvedena v tomto doporučení (nárok vyžádat si informace o odměňování, podávání zpráv ze strany společností, audity odměňování, kolektivní vyjednávání o stejné odměně).

(16) Možnost zaměstnanců vyžádat si informace o úrovni platů, včetně doplňkových nebo proměnných složek, jako jsou odměny v naturáliích a bonusy, u ostatních kategorií zaměstnanců vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci rozdělené podle pohlaví by zajistila větší transparentnost mzdové politiky určitého podniku nebo organizace. Zlepšila by rovněž vyhlídky na úspěšné individuální žaloby v případech diskriminace u vnitrostátních soudů, a měla by tudíž odrazující účinek.

(17) Pravidelné zprávy zaměstnavatelů o odměnách podle jednotlivých kategorií zaměstnanců nebo pracovních pozic rozdělené podle pohlaví by rovněž zvýšily transparentnost odměňování a představovaly by spolehlivý základ pro diskuse o opatřeních na podporu uplatňování zásady stejné odměny. Toto hromadné zveřejňování mezd by se nemělo vyžadovat u podniků a organizací s méně než 50 zaměstnanci, které splňují kritéria pro malé podniky týkající se pracovních sil stanovená v doporučení Komise 2003/361/ES [7], jelikož by to pro ně mohlo představovat nepřiměřenou zátěž.

[1] Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 8. října 2010 „Inteligentní regulace v Evropské unii".
[2] Úř. věst. C 16 E, 22.1.2010, s. 21.
[3] P7_TA(2012)0225.
[4] Úř. věst. C 345, 18.12.2010, s. 1.
[5] Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 20. února 2013 „Za sociální investice pro růst a soudržnost – včetně provádění Evropského sociálního fondu v období 2014–2020" (s. 11).
[6] Zpráva Komise Evropskému parlamentu a Radě o uplatňování 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 (přepracované znění).
[7] Doporučení Komise 2003/361/ES ze dne 6. května 2003 o definici mikropodniků a malých a středních podniků (Úř. věst. L 124, 20.5.2003, s. 36).

(18) Audity odměňování by měly usnadnit analýzu aspektů rovnosti žen a mužů v oblasti odměňování a vyvození závěrů ohledně uplatňování zásady rovného odměňování. Audity odměňování by mohly být základem pro diskusi mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců zaměřenou na odstranění diskriminace v odměňování na základě pohlaví. Opatření týkající se auditů odměňování by se neměla vyžadovat u podniků a organizací s méně než 250 zaměstnanci, které splňují kritéria pro střední podniky týkající se pracovních sil stanovená v doporučení 2003/361/ES, jelikož to by pro ně mohlo představovat nepřiměřenou zátěž.

(19) Dalším způsobem, jak zvýšit transparentnost odměňování a odstranit rozdíly v odměňování žen a mužů, je vybízet sociální partnery k tomu, aby při kolektivním vyjednávání diskutovali o otázkách rovného odměňování a aby jim věnovali zvláštní pozornost, či jim to uložit jako povinnost.

(20) Za účelem analýzy a sledování změn týkajících se rozdílů v odměňování žen a mužů na evropské úrovni je nezbytné sestavovat mzdové statistiky rozdělené podle pohlaví a poskytovat Eurostatu přesné a úplné statistické údaje. Nařízení Rady (ES) č. 530/1999 ([1]) vyžaduje, aby členské státy každé čtyři roky sestavovaly strukturální statistiky výdělků, jež usnadňují výpočet rozdílů v odměňování mezi ženami a muži. Za roky 2006 a 2010 byly rozdíly v odměňování žen a mužů vypočteny z údajů získaných při zjišťování o struktuře výdělků. Za roky 2007 až 2009 byly údaje o rozdílech v odměňování žen a mužů předávány na dobrovolné bázi, často s prodlevami a ve formě předběžných údajů podléhajících pozdější revizi. Kvalitní roční statistické údaje by mohly pomoci zvýšit transparentnost a dále zlepšit informovanost o problému týkajícím se nerovnosti žen a mužů v oblasti odměňování. Dostupnost a srovnatelnost těchto údajů napomáhá při posuzování vývoje v celé Unii.

(21) Neexistence definice rovnocenné práce, včetně jednoznačného stanovení hodnotících kritérií pro srovnávání různých typů práce, představuje pro oběti diskriminace v odměňování významnou překážku pro podání žaloby u soudu. Při posuzování, zda zaměstnanci vykonávají rovnocennou práci, je třeba uvážit celou řadu faktorů zahrnujících povahu práce, odbornou přípravu a pracovní podmínky. Zahrnutí této definice a kritérií pro hodnocení a klasifikaci práce do vnitrostátních právních předpisů by obětem diskriminace v odměňování pomohlo při podávání žalob u vnitrostátních soudů.

([1]) 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).

(22) Systémy hodnocení a klasifikace práce, které jsou neutrální z hlediska pohlaví, účinně napomáhají při zavádění transparentního systému odměňování. Tyto systémy odhalují nepřímou diskriminaci v odměňování související s podhodnocením práce, kterou obvykle vykonávají ženy, jelikož měří a porovnávají typy práce, jejichž obsah se liší, mají však rovnocennou hodnotu, a tudíž podporují zásadu rovnocenné práce. Členské státy, sociální partneři a zaměstnavatelé se vybízejí, aby prosazovali rozvoj a používání systémů hodnocení a klasifikace práce, které jsou neutrální z hlediska pohlaví, a aby se přitom inspirovali přílohou 1 pracovního dokumentu útvarů Komise připojeného ke zprávě o uplatňování směrnice 2006/54/ES ([2]).

(23) Při účinném uplatňování zásady rovného odměňování napomáhá zapojení subjektů zabývajících se rovným zacházením. Pravomoci a pověření vnitrostátních subjektů zabývajících se rovným zacházením by proto měly být dostatečné, aby zahrnovaly diskriminaci v odměňování na základě pohlaví, včetně povinností týkajících se transparentnosti. Procesní překážky a překážky související s náklady, kterým oběti diskriminace v odměňování čelí, by se měly snížit tím, že subjektům zabývajícím se rovným zacházením bude umožněno zastupovat jednotlivce. To by pro zaměstnance snížilo rizika související s vedením individuálních soudních sporů a mohlo by se stát možným řešením současné situace, kdy jen velmi nízký počet sporů týkajících se rovného odměňování končí soudní žalobou.

(24) Osvětová činnost informuje zainteresované strany o existenci a významu zásady rovného odměňování. Členské státy by měly být vyzývány, aby zvyšovaly informovanost podniků a organizací, sociálních partnerů a široké veřejnosti s cílem účinně prosazovat zásadu rovného odměňování, používat metody hodnocení a klasifikace práce, které jsou neutrální z hlediska pohlaví, a obecněji se zabývat rozdíly v odměňování žen a mužů. Nezbytná jsou rovněž opatření na úrovni podniků a organizací,

PŘIJALA TOTO DOPORUČENÍ:

I. **PŘEDMĚT**

1. Toto doporučení poskytuje členským státům návod, který jim má pomoci lépe a účinněji uplatňovat zásadu rovného odměňování v rámci boje proti diskriminaci v odměňování a přispět k řešení přetrvávajících rozdílů v odměňování žen a mužů.

([2]) Pracovní dokument útvarů Komise připojený ke zprávě Komise Evropskému parlamentu a Radě o uplatňování 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, SWD(2013) 512 final.

II. TRANSPARENTNOST ODMĚŇOVÁNÍ

2. Členské státy by měly zaměstnavatele z veřejného i soukromého sektoru a sociální partnery vybízet k přijetí politiky transparentnosti, pokud jde o složení a strukturu odměňování. Členské státy by měly zavést konkrétní opatření na podporu transparentnosti odměňování. Tato opatření by měla v rámci přístupu odpovídajícího konkrétní situaci v daném členském státě zahrnout jeden či více postupů uvedených v bodech 3 až 6.

Právo zaměstnanců na informace o úrovni platů

3. Členské státy by měly zavést vhodná a přiměřená opatření s cílem zajistit, aby zaměstnanci mohli požádat o informace o úrovni platů rozdělené podle pohlaví pro kategorie zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci. Tyto informace by měly kromě pevného základního platu zahrnovat i doplňkové nebo proměnné složky, jako jsou odměny v naturáliích a bonusy.

Podávání zpráv o odměňování

4. Členské státy by měly zavést opatření, která zajistí, aby zaměstnavatelé v podnicích a organizacích s alespoň 50 zaměstnanci zaměstnance, zástupce zaměstnanců a sociální partnery pravidelně informovali o průměrné odměně jednotlivých kategorií zaměstnanců nebo pracovních pozic podle pohlaví.

Audity odměňování

5. Členské státy by měly přijmout vhodná opatření s cílem zajistit, aby v podnicích a organizacích s alespoň 250 zaměstnanci byly prováděny audity odměňování. Tyto audity by měly zahrnovat analýzu podílu žen a mužů v jednotlivých kategoriích zaměstnanců nebo pracovních pozic, analýzu používaného systému hodnocení a klasifikace práce a podrobné informace o odměnách a rozdílech v odměňování na základě pohlaví. Tyto audity by měly být na žádost dostupné zástupcům zaměstnanců a sociálním partnerům.

Kolektivní vyjednávání

6. Aniž je dotčena autonomie sociálních partnerů, členské státy by měly v souladu s vnitrostátními právními předpisy a praxí zajistit, aby otázka rovného odměňování, včetně auditů odměňování, byla projednávána na příslušné úrovni kolektivního vyjednávání.

Statistické a správní údaje

7. Členské státy by měly dále zlepšit dostupnost aktuálních údajů o rozdílech v odměňování žen a mužů tím, že budou Eurostatu každoročně poskytovat včas statistické údaje. Tyto statistické údaje by měly být rozčleněny podle pohlaví, hospodářského odvětví ([1]), pracovní doby (práce na plný/částečný úvazek), hospodářské kontroly (veřejné/soukromé vlastnictví) a věku a měly by být vypočítány za období jednoho roku.

8. V rámci informování Komise podle bodu 18 by členské státy měly Komisi poskytnout rovněž údaje o počtu a druzích případů diskriminace v odměňování.

Ochrana údajů

9. Pokud informace poskytované na základě opatření přijatých podle bodů 3 až 8 zahrnují předání osobních údajů, měly by být poskytnuty v souladu s vnitrostátními právními předpisy o ochraně údajů, zejména právními předpisy provádějícími směrnici Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ([2]).

Pojem rovnocenná práce

10. V souladu s judikaturou Soudního dvora Evropské unie by členské státy měly ve svých právních předpisech jasně definovat pojem „rovnocenná práce“. Hodnota práce by 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.

Systémy hodnocení a klasifikace práce

11. Členské státy by měly prosazovat rozvoj a používání systémů hodnocení a klasifikace práce, které jsou neutrální z hlediska pohlaví, a to i v rámci své role zaměstnavatele ve veřejném sektoru, s cílem zabránit diskriminaci v odměňování na základě rozdílných platových stupnic pro muže a ženy či takovou diskriminaci odhalit a odstranit. Členské státy by měly zaměstnavatele a sociální partnery vybízet, aby zavedli systémy hodnocení a klasifikace práce, které jsou neutrální z hlediska pohlaví.

12. Co se týká systémů hodnocení a klasifikace práce, které jsou neutrální z hlediska pohlaví, členské státy se vybízejí, aby se inspirovaly přílohou 1 pracovního dokumentu útvarů Komise připojeného ke zprávě o uplatňování směrnice 2006/54/ES.

([1]) Alespoň NACE Rev.2, sekce B až S kromě sekce O.

([2]) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů (Úř. věst. L 281, 23.11.1995, s. 31).

III. **HORIZONTÁLNÍ USTANOVENÍ**

Subjekty zabývající se rovným zacházením

13. Členské státy by měly zajistit, aby pravomoci a pověření jejich vnitrostátních subjektů zabývajících se rovným zacházením zahrnovaly záležitosti související s diskriminací v odměňování na základě pohlaví, včetně povinností týkajících se transparentnosti. Členské státy by případně měly subjektům zabývajícím se rovným zacházením přiznat právo na přístup k informacím a auditům zmíněným v bodech 4 a 5 tohoto doporučení.

14. Členské státy by měly snížit procesní překážky při podávání soudních žalob v souvislosti s porušením zásady rovného odměňování tím, že subjektům zabývajícím se rovným zacházením umožní zastupovat jednotlivce v případech týkajících se diskriminace v odměňování.

15. Členské státy by měly zajistit užší spolupráci a koordinaci mezi vnitrostátními subjekty zabývajícími se rovným zacházením a vnitrostátními subjekty, které vykonávají kontrolní funkci na trhu práce.

Sledování a prosazování

16. Členské státy by měly zajistit soustavné sledování uplatňování zásady rovného odměňování a použití všech dostupných prostředků nápravy v případě diskriminace v odměňování.

Osvětová činnost

17. Členské státy by měly zvyšovat informovanost veřejných a soukromých podniků a organizací, sociálních partnerů i široké veřejnosti s cílem prosazovat rovné odměňování, zásadu rovnocenné práce a transparentnost odměňování, zabývat se příčinami rozdílů v odměňování žen a mužů a navrhnout nástroje, které pomohou analyzovat a posoudit nerovnost v odměňování.

IV. **NÁSLEDNÁ OPATŘENÍ**

18. Členské státy by měly přijmout nezbytná opatření k zajištění uplatňování tohoto doporučení a vyzývají se, aby Komisi o těchto opatřeních informovaly do dne 31. prosince 2015, aby Komise mohla podrobně sledovat situaci, vypracovat zprávu o pokroku, jehož bylo dosaženo při provádění tohoto doporučení, a na tomto základě posoudit potřebu dalších opatření.

V. **ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

19. Toto doporučení je určeno všem členským státům. Je určeno rovněž sociálním partnerům, zejména v členských státech, v nichž sociální partneři mají v souladu s vnitrostátními právními předpisy a praxí zvláštní odpovědnost za uplatňování zásady rovného odměňování uzavíráním kolektivních smluv.

V Bruselu dne 7. března 2014.

Za Komisi

Viviane REDING

místopředsedkyně