

# Co přinesou nové evropské směrnice v oblasti pracovního práva

Evropská unie je v poslední době velmi aktivní v oblasti pracovního práva, zejména v oblasti rovného odměňování, minimální mzdy a zaměstnanců digitálních platforem. Přinášíme zde přehled nejdůležitějších evropských směrnic, na jejichž dopady by se měli zaměstnavatelé včas připravit.



Mgr. Vojtěch Kalina

Randl Partners, advokátní kancelář, s.r.o., člen aliance Ius Laboris

## Směrnice týkající se rovného odměňování žen a mužů

Nejvýraznější změny zaměstnavatelům přinese evropská směrnice týkající se rovného odměňování žen a mužů, kterou jsou členské země povinny implementovat do 7. 6. 2026. Podle získaných informací z Ministerstva práce a sociálních věcí se již připravuje související návrh zákona. Rovného odměňování mužů a žen bude dosaženo především posílením transparentnosti odměňování.

Mzdou se ve smyslu této směrnice rozumí kromě klasické základní mzdy/platu i jakékoli příplatky, bonusy, prémie a jiné hmotné a finanční výhody poskytované zaměstnancům.

Směrnice bude platit pro všechny zaměstnance, včetně tzv. dohodářů.

## Povinnosti při náboru

Zaměstnavatelé budou nově nuceni poskytnout uchazeči informaci o nástupní mzdě ještě před samotným pohovorem – nejlépe již v inzerátu, alespoň ve formě rozmezí (+– 10 %). V průběhu výběrových řízení nebude rovněž možné se uchazeče vyptávat na jeho současný či předchozí plat či mzdu.

Inzerované pracovní pozice budou dále muset být genderově neutrální (např. „asistent/ka ředitele“).

## Povinnosti vůči zaměstnancům

Většina nových povinností se však bude vztahovat ke stávajícím zaměstnancům zaměstnavatele.

## Informace o výši mezd a souvisejících kritériích

Zaměstnavatelé budou povinni poskytnout zaměstnancům přístup ke kritériím používaným pro stanovení mzdy. Ministerstvo práce a sociálních věcí v této souvislosti plánuje rozšířit § 37 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“). Směrnice však umožňuje členským státům z této povinnosti vyjmout zaměstnavatele o méně než 50 zaměstnancích.

Uvedená kritéria budou muset být objektivní a genderově neutrální, resp. stanovená v souladu s § 110 zákoníku práce.

Zaměstnanci budou dále oprávněni zaměstnavatele písemně požádat o informaci o:

- rozmezí výše mezd/platu ve své kategorii a
- průměrné mzdy/platu ve své kategorii podle pohlaví

a zaměstnavatel bude povinen této žádosti vyhovět.

Zaměstnavatel bude povinen uvedenou informaci poskytnout v přiměřené lhůtě, nejpozději však do 2 měsíců. Zaměstnanci budou moci též požadovat, aby jim byla tato informace sdělena prostřednictvím zástupců zaměstnanců. Zaměstnavatelé mohou samozřejmě situaci řešit též trvalým poskytnutím této informace na místě přístupném zaměstnancům (prostřednictvím nástěnky, intranetu, webových stránek apod.). V opačném případě bude mít zaměstnavatel povinnost každoročně zaměstnance informovat o právu si tyto informace vyžádat včetně uvedení způsobu, jakým o ně lze požádat.

## Smluvní ujednání o důvěrnosti informací o odměňování

V současnosti obsahují pracovní smlouvy často povinnost mlčenlivosti zaměstnance o výši své mzdy. Směrnice nově výslovně uvádí, že



Mgr. Lucie Krejčí

Randl Partners, advokátní kancelář, s.r.o., člen aliance Ius Laboris

zaměstnanci mohou ostatním zaměstnancům výši své mzdy dobrovolně sdělovat, a přispívat tak k rovnosti odměňování. Zaměstnavatelé však mohou po zaměstnancích požadovat, aby informaci o výši své mzdy nešířili za jiným účelem (např. poskytnutím informace o výši své mzdy konkurenční společnosti).

### Rovné zacházení v rámci skupiny zaměstnavatelů

Ustanovení § 110 zákoníku práce se nově bude vztahovat na všechny zaměstnance v rámci téže skupiny zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé si tak budou muset pohlídat, že odměňují zaměstnance za stejnou práci či práci stejné hodnoty shodným způsobem i v rámci podnikatelské skupiny. Jakékoli rozdílné zacházení bude muset být zaměstnavatel schopen odůvodnit kritérii uvedenými v § 110 zákoníku práce (např. pracovní výkon, složitost práce, míra odpovědnosti apod.).

Evropská unie se tímto snaží zamezit obcházení zásady rovného zacházení zřízením dceřiné společnosti.

### Obecná povinnost vůči osobám se zdravotním postižením

Veškeré výše uvedené informace by měly být poskytovány tak, aby měly osoby se zdravotním postižením (zaměstnanci i uchazeči) přístup ke všem informacím a byly jim schopny porozumět. Směrnice jako příklad uvádí využití písma přiměřené velikosti za použití dostatečného kontrastu pro částečně zrakově postižené osoby.

### Oznamovací povinnost

Zaměstnavatelé budou nově povinně zasílat inspekci práce souhrnnou zprávu obsahující následující informace:

- rozdíl v odměňování žen a mužů,
- rozdíl v odměňování žen a mužů v doplňkových/variabilních složkách,
- medián rozdílu v odměňování žen a mužů,
- medián rozdílu v odměňování žen a mužů v doplňkových/variabilních složkách,
- podíl zaměstnanců a zaměstnankyň pobírajících doplňkové/variabilní složky,
- podíl zaměstnanců a zaměstnankyň v jednotlivých čtyřech pásmech (tzv. kvartilech) zaměstnanců rozdělených dle výše mzdy,
- rozdíl v odměňování žen a mužů podle kategorií zaměstnanců a zaměstnankyň v členění podle běžného základního platu/mzdy a doplňkových/variabilních složek.

Četnost zpráv bude záviset na velikosti zaměstnavatele:

- 1–99 zaměstnanců – zcela dobrovolně,
- 100–249 zaměstnanců – každé 3 roky,
- 250 a více zaměstnanců – jednou ročně; vždy pouze za předchozí kalendářní rok.

První zprávu budou zaměstnavatelé povinni podat do 7. 6. 2027 (pokud jde o zaměstnavatele zaměstnávající 250 a více zaměstnanců), nebo do 7. 6. 2031 (100–249 zaměstnanců).

### Povinnost společného posouzení

V případě, že z výše uvedené zprávy vyplyne u kterékoli kategorie zaměstnanců neodůvodněný rozdíl v průměru 5 % a více mezi muži a ženami a do 6 měsíců od data předložení zprávy nedojde k nápravě, zaměstnavatel je povinen provést tzv. společné posouzení se zástupci zaměstnanců. Účelem tohoto posouzení je odstranění objektivně neodůvodněných rozdílů mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi.

### Další povinnosti

- Další drobné informační a konzultační povinnosti vůči zástupcům zaměstnanců (např. projednání výše uvedené zprávy zasílané inspekci práce).
- Členské státy mohou do veřejných zakázek zahrnout dodatečné povinnosti pro dodavatele týkající se rovnosti odměňování.
- Přesun důkazního břemene v případě poškození zaměstnance nedodržением zásady rovného odměňování: u soudu musí zaměstnavatel prokázat, že k diskriminaci nedošlo.

## Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii

Členské státy jsou povinny tuto směrnici převést do vnitrostátního práva nejpozději do 15. 11. 2024. Související novelu zákoníku práce (sněmovní tisk č. 663) proto již projednává Parlament.

Cílem této směrnice je zakotvit přiměřenou minimální mzdu a podpořit kolektivní vyjednávání týkající se mezd. Uvedená směrnice se vztahuje na všechny zaměstnance, včetně tzv. dohodářů. Členské státy budou dále povinny přispět k pokrytí většiny zaměstnanců ustanoveními nějaké kolektivní smlouvy. V případech, kdy je míra pokrytí kolektivním vyjednáváním nižší než 80 %, budou státy povinny kolektivnímu vyjednávání vytvořit příznivé podmínky a vypracovat akční plán na zvýšení tohoto pokrytí.

Členské státy, u kterých minimální mzdu stanovuje zákon, budou dále povinny zavést postupy k zajištění přiměřené minimální mzdy tak, aby měli zaměstnanci důstojnou životní úroveň a snižovaly se rozdíly v odměňování žen a mužů.

Při stanovení minimální mzdy budou členské státy povinné používat zejména tato kritéria:

- kupní síla zákonných minimálních mezd s ohledem na životní náklady,

- celková úroveň mezd, míra jejich růstu a jejich rozdělení,
- dlouhodobá vnitrostátní úroveň a trendy produktivity.

Směrnice dává členským státům možnost též použít automatické valorizační mechanismy, pokud nepovedou ke snížení minimální mzdy.

Zákonem stanovené minimální mzdy budou povinně aktualizovány alespoň každé dva roky. V případě členských států, které používají automatický valorizační mechanismus, stačí aktualizace pouze každé čtyři roky.

### Související novela zákoníku práce

Parlament v současnosti projednává transpoziční novelu zákoníku práce, podle které by měla být minimální mzda nově stanovena následujícím způsobem:

*koeficient stanovený vládou × predikce průměrné hrubé mzdy na následující rok*

Uvedený koeficient plánuje vláda stanovit každé 2 roky, a to po projednání na tripartitě. Orientačně přitom plánuje vycházet z 47 % průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství.

Predikci průměrné hrubé mzdy na následující kalendářní rok publikuje pravidelně Ministerstvo financí.

Výše minimální mzdy na příští rok by měla být zveřejněna vždy nejpozději 30. 9., a to Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Navrhuje se naopak zcela zrušit nejnižší úroveň zaručených mezd. Zachovány by měly být pouze minimální úroveň zaručených platů ve veřejném sektoru.

Co se týče podpory kolektivního vyjednávání, novela se zaměřuje především na:

- řešení situace, kdy se nedaří se na kolektivní smlouvě dohodnout z důvodu působení více odborových organizací u téhož zaměstnavatele – posiluje se postavení největší odborové organizace (nehlasuje-li většina zaměstnanců proti),
- posílení kolektivního vyjednávání v bezpečnostních sbo-rech,
- rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně a
- zvýšení státního příspěvku odborovým organizacím k jednání v rámci odvětví.

### Směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform

Tato směrnice se v současnosti nachází pouze ve stavu návrhu. Tento návrh směrnice se snaží přispět ke zlepšení pracovních podmínek osob, které pracují prostřednictvím digitálních

platform. Typicky se jedná např. o kurýry zajišťující rozvoz jídla nebo řidiče poskytující sdílenou dopravu, např. Uber.

Těmto pracovníkům bude nově za určitých podmínek přiznán status zaměstnance. Evropská unie chce tímto krokem zamezit tomu, aby se na platformové pracovníky hledělo jako na samostatné podnikatele, přestože se fakticky řídí pokyny platformem a vystupují jako jejich zaměstnanci. Členské státy proto budou povinny zavést tzv. vyvratitelnou právní domněnku existence pracovního poměru pracovníků platformem. Tato právní domněnka se uplatní v případě, že platforma bude mít nad pracovníkem fakticky kontrolu a bude mu ukládat pokyny jako klasický zaměstnavatel.

Osoby pracující prostřednictvím digitálních platform, jejich zástupci nebo vnitrostátní orgány se mohou dovolat této právní domněnky a tvrdit, že pracovníci jsou ve skutečnosti zaměstnanci dané platformy. Digitální platforma bude následně povinna prokázat, že mezi ní a danou osobou neexistuje jakýkoli pracovní právní vztah.

### Algoritmické řízení

Návrh směrnice se rovněž věnuje tzv. algoritmickému řízení.

Pracovníci platformem by měli být nově informováni o používání automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů týkajících se jejich náboru, pracovních podmínek a výdělku. Evropská unie si od tohoto kroku slibuje větší transparentnost automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů pro pracovníky platformem. Platformy budou povinny zajistit lidský dohled v případě automatizovaných rozhodnutí. Pracovníci platformy budou mít právo požádat platformu o přezkum či vysvětlení těchto rozhodnutí.

Nově bude zakázáno též zpracovávat určité skupiny údajů pracovníků platformy (např. osobních údajů o emocionálním a psychickém stavu osoby vykonávající práci v platformě, biometrických údajů atd.).

### Závěr

Veškeré uvedené změny vyplývající z evropských směrnic se v současnosti stále nacházejí ve stádiu příprav. Doporučujeme však zaměstnavatelům tyto přípravy pozorně sledovat a předběžně si připravit související interní procesy a potřebnou pracovní právní dokumentaci.

#### Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- § 37 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce
- § 110 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce