

Transparentnost odměňování v rámci EU: Nizozemí

Kvůli podzimním volbám se v České republice zřejmě o něco pozdrží transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování (dále pro zjednodušení jen „Směrnice“). Česká republika je povinna tuto Směrnici transponovat nejpozději do 7. 6. 2026. Zaměstnavatelé by se proto měli začít na související povinnosti připravovat už teď. Odpověď na otázku, co je čeká, jim mohou poskytnout alespoň již zveřejněné návrhy transpozice v zahraničí. V tomto článku se společně podíváme na chystanou transpozici Směrnice v Nizozemí.



JUDr. Nataša
Randlová, Ph.D.

Advokátní kancelář Randl
Partners

Současný stav transpozice Směrnice v Nizozemí

Nizozemská vláda již zveřejnila kompletní návrh transpozice, který nyní čeká připomínkové řízení a následně bude předložen k projednání Poslanecké sněmovně.

Povinnosti zaměstnavatele při náboru zaměstnanců

Zaměstnavatelé v Nizozemí budou povinni aktivně (tj. sami od sebe, nikoli na žádost uchazeče) poskytnout kandidátovi informaci o nabízené mzdě nebo o nabízeném mzdovém rozmezí. Tyto informace budou muset poskytnout včas, aby je uchazeči mohli efektivně využít při vyjednávání o mzdě, aniž by tím oslabili svou vyjednávací pozici. Návrh zákona tedy neobsahuje konkrétní nejzazší moment, do kdy je třeba kandidátovi informaci sdělit a nepožaduje, aby byla nabízená mzda uveřejněna přímo v inzerátu. Poskytnutí informace o nabízené mzdě teprve během vyjednávání o smluvních podmínkách by nicméně bylo v rozporu s uvedeným návrhem zákona. Návrh zákona nestanoví, jak široké může být nabízené mzdové rozpětí.

Zaměstnavatel dále nesmí uchazeči klást žádné otázky týkající se mzdy v jeho současném nebo jakémkoli předchozím pracovním poměru.

Zákaz mlčenlivosti o mzdě

Návrh nizozemské transpozice stanoví, že veškerá ustanovení v pracovních smlouvách, která zakazují zaměstnancům sdělovat informace o své mzdě, budou od okamžiku účinnosti tohoto zákona neplatná. V České republice začalo podobné ustanovení platit již v červnu 2025.

Transparentnost mezd v rámci zaměstnavatele

Zaměstnavatel by měl být povinen zaměstnancům na žádost poskytnout písemnou informaci o průměrné výši mzdy, rozčleněné podle pohlaví, v kategorii zaměstnanců vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci jako žadatel. Tato povinnost by se měla vztahovat na všechny zaměstnavatele bez ohledu na jejich velikost. Kategorie zaměstnanců vykonávajících rovnocennou práci podle chystané nizozemské transpozice může sestávat i z jednoho muže a jedné ženy, což by žadateli umožnilo si odvodit mzdu druhého zaměstnance. Právním základem pro poskytnutí osobního údaje z pohledu ochrany osobních údajů zde bude zákonná povinnost zaměstnavatele.

Systém odměňování u zaměstnavatele musí dále zahrnovat všechna kritéria odměňování, která jsou relevantní pro danou pracovní pozici. Mělo by se jednat přinejmenším o následující kritéria: dovednosti, úsilí, odpovědnost



Mgr. Bc. Lucie Krejčí

Advokátní kancelář Randl
Partners

Ve spolupráci s Carmen van Lierze a Hylda Wiarda z nizozemské advokátní kanceláře Bronsgeest Deur Advocaten spolupracující s mezinárodní aliancí Ius Laboris

a pracovní podmínky. Nizozemský návrh zde cituje kritéria stanovená Směrnicí a umožňuje zaměstnavatelům je doplnit o další genderově neutrální kritéria. Společně se Směrnicí ukládá zaměstnavatelům nepodceňovat tzv. měkké dovednosti, resp. dovednosti v oblasti chování a vystupování navenek.

Zprávy zasílané správním úřadům

Návrh zákona záměrně nerozšiřuje povinnosti v oblasti podávání zpráv a kopíruje minimální požadavky dle Směrnice, tj. poskytnutí následujících dat jednotlivého zaměstnavatele státu:

- rozdíly v odměňování podle pohlaví,
- rozdíl v odměňování v doplňkových nebo pohyblivých složkách podle pohlaví,
- medián rozdílu v odměňování podle pohlaví,
- medián rozdílu v odměňování v doplňkových nebo pohyblivých složkách podle pohlaví,
- podíl zaměstnanců a zaměstnankyň pobírajících další nebo pohyblivé složky mzdy,
- podíl žen a mužů v jednotlivých mzdových kvartilech (tj. ve skupinách zaměstnanců rozdělených na čtvrtiny dle své výše mzdy) a
- rozdíly v odměňování zaměstnanců v členění podle kategorií zaměstnanců a podle základních mezd a dalších nebo pohyblivých složek podle pohlaví,

to vše vyjádřené v procentech.

Nad rámec Směrnice návrh zavádí povinnost do uvedených dat započíst též dočasně přidělené (agenturní) zaměstnance. Tento požadavek se však setkal s velkou kritikou veřejnosti, protože zaměstnavatelé, u kterých dočasně přidělení zaměstnanci vykonávají práci, nemají nad jejich odměňováním přímou kontrolu.

Role zástupců zaměstnanců

Podle existující nizozemské právní úpravy je k zavedení, změně nebo rušení systému odměňování a hodnocení pracovních míst v Nizozemí potřeba souhlas tzv. rady zaměstnanců. Při úpravách pravidel odměňování a rozdělení zaměstnanců do kategorií práce stejné hodnoty dle Směrnice proto budou zaměstnavatelé v Nizozemí vždy potřebovat souhlas této rady zaměstnanců, což jde nad rámec požadavků Směrnice.

Přestože stávající nizozemské zákony vyžadují, aby zaměstnavatelé s 50 a více zaměstnanci zřídili radu zaměstnanců, v praxi se tak často neděje, protože doposud neexistovala žádná sankce. Navrhovaná transpozice však nově ukládá sankce (jejichž výše bude teprve upřesněna), pokud zaměstnavatel nezavede pravidla odměňování se souhlasem rady zaměstnanců. Lze tedy předpokládat, že v Nizozemí brzy dojde k navýšení počtu zástupců zaměstnanců.

Rovné odměňování v rámci skupiny zaměstnavatelů

Návrh v zásadě kopíruje článek 19 Směrnice, podle kterého lze posuzovat, zda jsou zaměstnanci ve srovnatelné situaci (pro účely žaloby z důvodu nerovného odměňování) nejen v rámci zaměstnavatele, ale v rámci jediného zdroje, který stanoví podmínky odměňování – tj. srovnávat se i se zaměstnanci v sesterské, dceřiné či mateřské společnosti.

Podle nizozemských expertů ponese v takovém případě odpovědnost za nerovné odměňování v rámci skupiny ústřední subjekt (mateřská společnost), který stanoví podmínky odměňování.

Závěr

Uveřejněný návrh nizozemské transpozice velmi blízce kopíruje požadavky vyplývající ze samotné Směrnice. Rozšiřuje je zejména v případě práv zástupců zaměstnanců a možného zahrnutí dočasně přidělených zaměstnanců do reportu odměňování podávaného správnímu orgánu.

Nizozemští experti doporučují, aby zaměstnavatelé nečekali na schválení návrhu zákona a již nyní v souvislosti se Směrnicí:

- rozdělili různé pozice v rámci společnosti do kategorií dle rovnocenné práce;
- provedli základní analýzu, zda a jak velké jsou existující rozdíly v odměňování žen a mužů;
- pokud u zaměstnavatele existují rozdíly v odměňování žen a mužů, zjistili, zda pro to existují objektivní genderově neutrální důvody;
- začali pracovat na mzdových předpisech, které budou v souladu se Směrnicí.



Více článků, předpisů a pracovních situací na
www.praceamzda.cz